



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

25 ოქტომბერი 2018 წელი

ქ.

თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის

**მოსამართლე: ქეთევან კუჭავა
სხდომის მდივანი: თამარ პოლოსოვი**

მოსარჩელე: ა-----ელი

წარმომადგენელი: და-----ი

მოპასუხე: შპს „C-----“

წარმომადგენელი: თი-----ი

დავის საგანი: შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „C-----“-ის გადაწყვეტილება ა-----ლის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. ა-----ელი აღდგენილ იქნეს შპს „CB-----“-ში ღონისძიების წამყვანის თანამდებობაზე.

1.3. შპს „CB-----“-ს ა-----ელის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 25 სექტემბრიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე ყოველთვიურად 600 ლარის ოდენობით.

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

2016 წლის 5 იანვრიდან, ა-----ელი დასაქმებული იყო შპს „C-----“-ში

ანიმატორის პოზიციაზე. 2017 წლის თებერვლის თვიდან მოსარჩელე დაწინაურდა და გადაყვანილი იქნა ღონისძიების წამყვანის პოზიციაზე. ხელფასის სახით მისაღები თანხა ნაცვლად 500 ლარისა, განისაზღვრა 600 ლარით.

ა-----ელი კეთილსინდისიერად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს და იყო სანიმუშო დასაქმებული.

2017 წლის 25 სექტემბერს, მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება ახსნა-განმარტების გარეშე. შპს „C-----“-ის გადაწყვეტილების შესახებ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის თაობაზე ა-----ელს კომპანიის წარმომადგენლების მიერ ეცნობა ზეპირად.

2017 წლის 16 ოქტომბერს, ა-----ელმა მოითხოვა დამსაქმებლის მხრიდან ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება. ამის შემდგომ, კომპანიის დირექტორმა მისთვის გამოგზავნილ განთავისუფლების წერილობით დასაბუთებაში მიუთითა, რომ ა-----ელი განთავისუფლებული იქნა დასაქმებულის მიერ ინდივიდუალური და კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო.

კომპანიის განმარტებით, 2017 წლის 1 იანვრიდან 2017 წლის 18 სექტემბრის ჩათვლით 112 ნამუშევარი დღიდან დაფიქსირებულია 57 დარღვევა სამსახურიდან ადრე წასვლისა და დაგვიანების სახით. კომპანიის დირექტორის 2017 წლის 31 ოქტომბრის წერილით, დამსაქმებელი უთითებს, რომ ნაცვლად 57 დარღვევისა, ა-----ელმა 112 ნამუშევარი დღიდან 104 დღე დაარღვია, რითაც დაარღვია შრომის შინაგანაწესი. ასევე, მას შეფარდებული ჰქონდა 2 დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა საყვედურის და ჯარიმის სახით.

ა-----ელს საყვედური კომპანიის მხრიდან არ ჩაბარებია, აღნიშნული დამსაქმებელს შესაბამისი ხელწერილით არ დაუდასტურებია. აღნიშნული, 2017 წლის 31 ოქტომბერს, სამსახურიდან გათავისუფლების შემდგომ ეცნობა, ხოლო ჯარიმა მოსარჩელეს დაეკისრა ტრენინგის გაცდენის გამო.

სარჩელში აღნიშნულია, რომ ა-----ელი გათავისუფლებული იქნა უსაფუძვლოდ, შრომითი კანონმდებლობის უხეში დარღვევის გამო.

კომპანიის შინაგანაწესის შესაბამისად, რომელიც განსაზღვრავს თანამშრომელთა დისციპლინურ პასუხისმგებლობას და, რომელშიც წესები ნათლად არის განსაზღვრული, 15 წუთზე მეტი დაგვიანება გაუფრთხილებლად და არასაპატიო მიზეზით ითვალისწინებს ჯარიმას 5 ლარის ოდენობით, ხოლო სამუშაოზე 2 საათით დაგვიანება გაუფრთხილებლად ითვალისწინებს ჯარიმას 70 ლარის ოდენობით. მსგავსი ტიპის სანქცია ა-----ელს არ შეფარდებია.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და აღნიშნა, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება დაიდო 2016 წლის 05 იანვარს.

2017 წლის 18 ოქტომბრისა და 31 ოქტომბრის წერილებში, მოსარჩელეს დეტალურად განემარტა მისი გათავისუფლების მიზეზებისა და საფუძვლების შესახებ. კერძოდ, როგორც ამ დოკუმენტებშია აღნიშნული, 2017 წლის 01 იანვრიდან 2017 წლის 18 სექტემბრის ჩათვლით, 112 ნამუშევარი დღიდან, 104 დღეზე იყო დაფიქსირებული შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებების დაგვიანების, სამუშაო საათების დასრულებამდე სამუშაო ადგილის დატოვების და დამსაქმებლის ინფორმირების გარეშე ცვლის გადაცვლის სახით. გარდა ამისა, მოსარჩელის მიმართ ორჯერ იქნა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის სხვადასხვა ზომა, საყვედურისა და ჯარიმის სახით.

აღნიშნული დარღვევები წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით ნაკისრი არსებითი ვალდებულებების დარღვევას, ხოლო, ასეთი შემთხვევების განსაკუთრებით დიდი რაოდენობიდან, დარღვევების ხასიათიდან და სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, ადგილი ჰქონდა შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესის უხეშ დარღვევას. სწორედ მოცემული წარმოადგენდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს.

შპს „C-----“-ის 2017 წლის 31 ოქტომბრის წერილის თანახმად, ა-----ლის მხრიდან დაგვიანებისა და სამუშაო საათების დასრულებამდე სამუშაო ადგილის დატოვების შემთხვევების ჯამურმა რაოდენობამ შეადგინა 104. დასაქმების პერიოდში, მის მიმართ გამოყენებული იყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის ისეთი ზომები, როგორიც არის ჯარიმა და საყვედური - დამსაქმებლის მიერ ორგანიზებული ტრენინგის უმიზეზოდ და გაუფრთხილებლად გაცდენის, სამუშაო ადგილზე დანერგილი წესების უგულვებელყოფის, უყურადღებობის, არაპუნქტუალობის, არაკოლეგიალური დამოკიდებულებების გამო.

წერილთან ერთად, მოსარჩელის წარმომადგენელს გაეგზავნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ბარათების ასლები და ამონაწერი დაგვიანებისა და სამუშაო საათების დასრულებამდე სამუშაო ადგილის დატოვების შესახებ. აგრეთვე, მას ეცნობა, დაინტერესების შემთხვევაში, თითოეული შემთხვევის ადგილზე პროგრამულად გადამოწმების შესაძლებლობის შესახებ, რაც მხარეს არ გამოუყენებია. ა-----ელს დაუყოვნებლივ ეცნობა მისთვის გამოცხადებული საყვედურის შესახებ და გადაეცა კიდევ შესაბამისი დოკუმენტი, თუმცა მან უარი განაცხადა მის ჩაბარებაზე.

მოპასუხის მითითებით, კომპანიის შინაგანაწესით განსაზღვრულია თანამშრომელთა დისციპლინურ პასუხისმგებლობასა და დასწრების წესების დარღვევის შედეგები. ამასთან, მითითებულია, რომ თანამშრომელი ვალდებულია, სამსახურში დაგვიანების/არგამოცხადების შესახებ წინასწარ აცნობოს უშუალო მენეჯერს.

მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით განსაზღვრული ვალდებულებების სისტემატურ დარღვევას, მათ შორის, დაგვიანების, სამუშაო საათების დასრულებამდე სამუშაო ადგილის დატოვების და დამსაქმებლის ინფორმირების გარეშე ცვლის გადაცვლის სახით. როგორც დაგვიანებისა და სამუშაო საათების დასრულებამდე სამუშაო ადგილის დატოვების შესახებ ამონაწერიდან დასტურდება, 2017 წლის 01 იანვრიდან 2017 წლის 26 სექტემბრამდე პერიოდში, 112 სამუშაო დღიდან, ა-----ელს 55 სამუშაო დღეზე უფიქსირდებოდა დაგვიანება, ხოლო 49 დღეზე - სამუშაო ადგილის სამუშაო საათების დასრულებამდე დატოვება. საგულისხმოა, რომ 22 კალენდარული დღის განმავლობაში მან ისარგებლა ბიულეტენით, ხოლო 22 სამუშაო დღის განმავლობაში - შვებულებით.

ვალდებულებათა სისტემატური დარღვევის გამო, ა-----ლის მიმართ რამდენჯერმე იქნა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის სხვადასხვა ზომა - საყვედურები და ჯარიმები.

შინაგანაწესის დარღვევის გამო, ა-----ელს 2016 წლის ოქტომბრის ხელფასიდან დაუკავდა 5% (25 ლარი) (2016 წლის სექტემბერში, ა-----ლის დაგვიანებამ ჯამურად შეადგინა 84 წუთი, რაც, შინაგანაწესის თანახმად, ითვალისწინებდა ჯარიმას თვიური ხელფასის 5%-ის ოდენობით); 2016 წლის დეკემბრის თვეში გაცემული პრემიიდან, დაკისრებული ჯარიმის გამო, დაუკავდა პრემიის 50% (250 ლარი); შინაგანაწესის დარღვევის გამო, 2017 წლის მაისის ხელფასიდან დაუკავდა 50 ლარი (აღნიშნულს ადასტურებს, მათ შორის, მოსარჩელის მიერ წარდგენილი საბანკო ანგარიშის ამონაწერი).

ამასთან, 2017 წლის 7 აპრილს, ა-----ელს გამოუცხადდა საყვედური შემდეგი მიზეზების გამო: არაპუნქტუალობა, უნიფორმის ტარების უგულბელოება, უყურადღებობა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს, არაკოლეგიალობა, პერმანენტული დაგვიანება, აგრესია პირადი ადმინისტრატორის მიმართ, როდესაც იგი იღებს კონკრეტულ დავალებას.

მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების მიხედვით (შრომითი ხელშეკრულების დანართი #1 - არსებითი პირობები, მ. 4.1), შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრებოდა 2018 წლის 01 აპრილამდე.

მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად:

- დასაქმებული ვალდებული იყო ემოქმედა დამსაქმებლის წესდების, შრომის შინაგანაწესის, ინსტრუქციებისა და სხვა შიდა დოკუმენტების, დირექტორთა გადაწყვეტილებებისა და ამ ხელშეკრულების შესაბამისად (მუხლი 2.2.1); დასაქმებული ვალდებული იყო დამსაქმებლის საქმეებს გაძლოლოდა სათანადო გულისხმიერებითა და კეთილსინდისიერებით, სამუშაო შეესრულებინა ხარისხიანად, პროფესიონალურად, საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობისა და არსებული, საყოველთაოდ მიღებული სტანდარტების შესაბამისად (მუხლი 2.2.2); დამსაქმებელი უფლებამოსილი იყო, მოეთხოვა დასაქმებულისათვის მისი ვალდებულებების ჯეროვნად შესრულება და ხელშეკრულების პირობათა დაცვა (მუხლი 2.5.1, მუხლი 2.5.5); დამსაქმებელი უფლებამოსილი იყო ვადამდე შეეწყვიტა ხელშეკრულება დასაქმებულის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევის ან არაჯეროვნად შესრულების შემთხვევაში (რა დროსაც დასაქმებულს ერთმეოდა უფლებამოსილება, მოეთხოვა რაიმე ანაზღაურება) (მუხლი 2.5.4); ხელშეკრულებითა და დანართებით დასაქმებულისათვის დაკისრებული ვალდებულებების შეუსრულებლობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი უფლებამოსილი იყო, თითოეული დარღვევისათვის, საკუთარი შეხედულებისამებრ, დარღვევის ხასიათიდან და მიყენებული ზიანიდან გამომდინარე, გამოეყენებინა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები (მაგალითად, საყვედური, ჯარიმა და სხვა) (მუხლი 4.2). დასწრების წესების განმეორებადი დარღვევების შემთხვევაში, შინაგანაწესი ითვალისწინებდა თანამშრომელთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას, რის შესახებაც თითოეული თანამშრომელი იყო სათანადოდ ინფორმირებული.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2016 წლის 5 იანვარს, შპს „C-----“-ს და ა-----ელს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი 3 თვის ვადით, 01.04.2016 წლამდე ანიმატორის პოზიციაზე (1.1.პუნქტი). თუ მითითებული ვადის ამოწურვამდე არანაკლებ 1 დღით ადრე რომელიმე მხარე უარს არ განაცხადებს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე წინამდებარე ხელშეკრულება გაგრძელდება 1 წლის ვადით და იმავე პირობებით. იმ შემთხვევაში, თუკი პირველი ვადის გასვლამდე არანაკლებ 1 დღით ადრე, რომელიმე მხარე უარს არ განაცხადებს წინამდებარე ხელშეკრულების გაგრძელებაზე, ხელშეკრულება გაგრძელდება შემდგომი 1 წლის ვადით და იმავე პირობებით (4.1.; 4.2. პუნქტები). დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად განისაზღვრა 500 ლარის ოდენობით (3.1.პუნქტი).

2017 წლის თებერვლის თვიდან ა-----ელი გადაყვანილი იქნა ღონისძიების წამყვანის პოზიციაზე. მისი შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად განისაზღვრა 600 ლარის ოდენობით. ხელშეკრულების სხვა პირობები, მათ შორის, მისი მოქმედების ვადის ნაწილშიც, დარჩა უცვლელი. შესაბამისად, ხელშეკრულების 4.1 და 4.2 მუხლების საფუძველზე, იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ 2017 წლის 1 აპრილის შემდგომაც მხარეთა შორის თანამშრომლობა გაგრძელდა, შრომითი ხელშეკრულება მოქმედი იყო 2018 წლის 1 აპრილამდე.

მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად დასაქმებული ვალდებულია იმოქმედოს დამსაქმებლის წესდების, შრომის შინაგანაწესის, ინსტრუქციებისა და სხვა შიდა დოკუმენტების, დირექტორთა გადაწყვეტილებებისა და ამ ხელშეკრულების შესაბამისად (მუხლი 2.2.1); **დასაქმებული** ვალდებულია დამსაქმებლის საქმეებს გაუძღვეს სათანადო გულისხმიერებითა და კეთილსინდისიერებით, სამუშაო შეასრულოს ხარისხიანად, პროფესიონალურად, საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობისა და არსებული, საყოველთაოდ მიღებული სტანდარტების შესაბამისად (მუხლი 2.2.2); **დამსაქმებელი** უფლებამოსილია მოითხოვოს დასაქმებულისათვის მისი ვალდებულებების ჯეროვნად შესრულება და ხელშეკრულების პირობათა დაცვა (მუხლი 2.5.1. მუხლი 2.5.5.); დამსაქმებელი უფლებამოსილია ვადამდე შეწყვიტოს ხელშეკრულება დასაქმებულის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევის ან არაჯეროვნად შესრულების შემთხვევაში, ასეთ შემთხვევაში დასაქმებული არ არის უფლებამოსილი, მოითხოვოს 2.4.4. მუხლით გათვალისწინებული ანაზღაურება; (მუხლი 2.5.4);

ხელშეკრულებითა და მისი დანართებით დასაქმებულისათვის დაკისრებული ვალდებულების შეუსრულებლობის შემთხვევაში, დამსაქმებელს უფლება აქვს თითოეული დარღვევისათვის, საკუთარი შეხედულებისამებრ, დარღვევის ხასიათიდან და მიყენებული ზიანიდან გამომდინარე, გამოიყენოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ერთ-ერთი შემდეგი ზომა: საყვედური, ჯარიმა არაუმეტეს დასაქმებულის თვიური ხელფასის 30%-ისა; საყვედური ჯარიმით, რომლის ოდენობაც არ უნდა აღემატებოდეს დასაქმებულის თვიური ხელფასის 30%-ს; სასტიკი საყვედური; სასტიკი საყვედური ჯარიმით, რომლის ოდენობაც არ უნდა აღემატებოდეს დასაქმებულის თვიური ხელფასის 30%-ს (მუხლი 4.2).

შრომის შინაგანაწესის მიხედვით განსაზღვრულია დასწრების წესები, რომლის მიხედვითაც:

- 15 წუთზე მეტი დაგვიანება გაუფრთხილებლად და არასაპატიო მიზეზით ჯარიმდება 5 ლარით;
- სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით და გაუფრთხილებლად გაცდენა ჯარიმდება 100 ლარით;

- სამუშაოს გაცდენა არასაპატიო მიზეზით წინასწარ გაფრთხილების შემთხვევაში ჯარიმდება 80 ლარით;
- სამუშაოზე 2 საათის დაგვიანება გაუფრთხილებლად ჯარიმდება 70 ლარით;
- თათბირზე გამოუცხადებლობა ჯარიმდება 10 ლარით;
- სამუშაოს გაცდენა გაუფრთხილებლად საპატიო მიზეზით ჯარიმდება 20 ლარით (საპატიო მიზეზში იგულისხმება შესაბამისი კომპეტენტური ორგანოების მიერ გამოცემული ცნობა/დოკუმენტი/დასკვნის წარმოდგენა, რითაც დადასტურდება სამსახურში გამოუცხადებლობის გამომწვევი საპატიო მიზეზის არსებობის ფაქტი.
- თანამშრომელი ვალდებულია, სამსახურში დაგვიანების/ არ გამოცხადების შესახებ წინასწარ აცნობოს უშუალო მენეჯერს. სამსახურში გამოცხადების შემდეგ ინფორმაცია საპატიო დაგვიანების/გაცდენის შესახებ იგზავნება ელექტრონული ფოსტის მისამართზე: [hr-----e](#) (ველში აუცილებლად უნდა მიეთითოს უშუალო ხელმძღვანელი). იმ შემთხვევაში, თუ თანამშრომელს არ აქვს წვდომა კომპიუტერთან, უშუალო მენეჯერი აგზავნის აღნიშნულ ინფორმაციას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 2016 წლის 5 იანვრის შრომის ხელშეკრულება (ს.ფ.19-24);
- შრომითი ხელშეკრულების დანართი #1 იხ.(ს.ფ. 25-26; 74-75;);
- შრომის შინაგანაწესის დანართი #1 (ს.ფ.36-37).

3.1.2. 2017 წლის 25 სექტემბერს, მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა.

ა-----ელი, შპს „C-----“-მა, დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებების არაერთგზის უხეშად დარღვევის გამო, რის შესახებაც მოსარჩელეს ეცნობა შპს „C-----“-ის 2017 წლის 18 ოქტომბრისა და 31 ოქტომბრის წერილებით.

შპს „C-----“-ის 2017 წლის 18 ოქტომბრისა და 31 ოქტომბრის წერილებით მოსარჩელეს განემარტა მისი გათავისუფლების მიზეზებისა და საფუძვლების შესახებ, რომლის მიხედვითაც 2017 წლის 01 იანვრიდან 2017 წლის 18 სექტემბრის ჩათვლით, 112 ნამუშევარი დღიდან, 104 დღეზე იყო დაფიქსირებული შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევა დაგვიანების, სამუშაო საათების დასრულებამდე

სამუშაო ადგილის დატოვების და დამსაქმებლის ინფორმაციის გარეშე ცვლის გადაცვლის სახით. გარდა ამისა, მოსარჩელის მიმართ ორჯერ იქნა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის სხვადასხვა ზომა, საყვედურისა და ჯარიმის სახით დამატებითი დარღვევების გამო. მოსარჩელეს განემარტა, რომ აღნიშნული დარღვევები წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით ნაკისრი არსებითი ვალდებულებების დარღვევას, რაც შემთხვევების განსაკუთრებით დიდი რაოდენობიდან, დარღვევების ხასიათიდან და სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე შეფასდა შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესის უხეშ დარღვევად.

წერილთან ერთად, მოსარჩელის წარმომადგენელს გაეგზავნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ბარათების ასლები და ამონაწერი დაგვიანებისა და სამუშაო საათების დასრულებამდე სამუშაო ადგილის დატოვების შესახებ. აგრეთვე, მას ეცნობა, დაინტერესების შემთხვევაში, თითოეული შემთხვევის ადგილზე პროგრამულად გადამოწმების შესაძლებლობის შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- შპს „C-----“-ის 2017 წლის 31 ოქტომბრის და 18 ოქტომბრის წერილები (ს.ფ.30-31).

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეებს შორის გაფორმებული შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტამდე მოსარჩელე ა-----ლის მიმართ რამდენჯერმე იქნა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები:

2016 წლის ოქტომბრის ხელფასზე, კომპანიის შინაგანაგანაწესის დარღვევის გამო ა-----ელს დაუკავდა ხელფასის 5%, თანხით 25 ლარი (2016 წლის სექტემბრის თვეში ა-----ელის დაგვიანებამ ჯამურად შეადგინა 84 წუთი, რაც შინაგანაგანაწესის თანახმად, ითვალისწინებდა ჯარიმას თვიური ხელფასის 5%-ის ოდენობით).

2016 წლის დეკემბრის თვეში გაცემული პრემიიდან, დაკისრებული ჯარიმის გამო, ა-----ელს დაუკავდა პრემიის 50% , თანხით 250 ლარი.

2017 წლის მაისის ხელფასიდან შინაგანაწესის დარღვევის გამო, ა-----ელს დაუკავდა 50 ლარი.

2017 წლის 7 აპრილს, ა-----ელს დამსაქმებლის მიერ გამოეცხადა საყვედური შემდეგი მიზეზების გამო: არაპუნქტუალობა, უნიფორმის ტარების უგულვებელყოფა, უყურადღებობა სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების დროს, არაკოლეგიალობა, პერმანენტული დაგვიანება პირადი

მიზეზების გამო, აგრესია პირადი ადმინისტრატორის მიმართ, როდესაც იგი იღებს კონკრეტულ დავალებას.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის მითითებას იმის შესახებ, რომ მისთვის ცნობილი არ იყო მის მიმართ გამოყენებული სანქციების შესახებ, რადგან ჯარიმის დაკისრება აისახებოდა შრომის ანაზღაურების სახით მიუღებელ თანხაში, რაც დასტურდება საქმეში წარდგენილი საბანკო ანგარიშიდან ამონაწერით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „C-----“-ის მთავარი ბუღალტრის მიერ გაცემული ინფორმაცია ხელფასიდან დაკავებული ჯარიმის და დისციპლინური პასუხისმგებლობისთვის დაკისრებული გადასახადების შესახებ ინფორმაცია იხ. (ს.ფ. 70);
- ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის უფროსის მ-----ის ელექტრონული წერილი 11.10.2016 წლის (ს.ფ.71);
- ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის უფროსის მ-----ის ელექტრონული წერილი 15.02.2016 წლის (ს.ფ.72);
- 07.04.2017 წელს გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა საყვედური (ს.ფ.73).
- ამონაწერი მოსარჩელის საბანკო ანგარიშიდან (ს.ფ. 29).

3.2.2. სამოქალაქო პროცესი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეებს უფლებებთან ერთად ეკისრებათ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება. ეს დანაწესი განმტკიცებულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლში, ამავე კოდექსის 102-ე მუხლით, მხარეს ეკისრება როგორც ფაქტების მითითების, ასევე მათი დამტკიცების ტვირთი, რაც სათანადო მტკიცებულებების წარდგენით უნდა განახორციელოს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს 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. სასამართლომ უნდა განსაზღვროს, თუ რომელ მხარეს ეკისრება ამ ფაქტის მტკიცების ტვირთი და ფაქტის დაუმტკიცებლობის არახელსაყრელი შედეგები უნდა დააკისროს იმ მხარეს, რომელსაც ამ ფაქტის დამტკიცება ევალებოდა.

მტკიცებულებათა წარმოდგენის მოვალეობას საქმისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტების დასადგენად, კანონმდებელი აკისრებს იმ მხარეს, რომლისთვისაც ეს უფრო ადვილი და მოსახერხებელია.

მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებების **დარღვევების - დაგვიანების, სამუშაო საათების დასრულებამდე სამუშაო ადგილის დატოვების** ფაქტი დასტურდება ამონაწერით დაგვიანებისა და სამუშაო საათების დასრულებამდე სამუშაო ადგილის დატოვების შესახებ, რომლის მიხედვითაც 2017 წლის 01 იანვრიდან 2017 წლის 26 სექტემბრამდე პერიოდში, 112 სამუშაო დღიდან, ა-----ელს 55 სამუშაო დღეზე უფიქსირდება დაგვიანება, ხოლო 49 დღეზე - სამუშაო ადგილის სამუშაო საათების დასრულებამდე დატოვება (ს.ფ. 66-69), რაც კერძო გაბათილებული მოსარჩელის მიერ.

მოსარჩელის მითითებით, სამსახურში დაგვიანებისას, ადრე წასვლისას იგი აფრთხილებდა ადმინისტრაციას, რაც მოპასუხემ უარყო. მოპასუხემ ასევე არ დაადასტურა მოსარჩელის ახსნა-განმარტება სამუშაო საათების შემცირებასთან დაკავშირებით. აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების დასადასტურებლად სსსკ-ის 102- მუხლის მოთხოვნათა შესაბამისად, რაიმე სახის მტკიცებულება მოსარჩელეს სასამართლოსათვის არ წარმოუდგენია. ისეთ პირობებში, კი როდესაც მოპასუხე სადავოდ ხდის მითითებულ გარემოებებს, მხოლოდ მოსარჩელის ახსნა-განმარტება მიჩნეული ვერ იქნება სადავო ფაქტობრივი გარემოებების დამადასტურებელ საკმარის მტკიცებულებად.

აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, ა-----ლის მიერ დაკისრებული ვალდებულების არაჯეროვნად შესრულების ფაქტი დამატებით დადასტურებული იქნა მოწმის სახით დაკითხული მ-----ის ჩვენებითაც. მოწმის განმარტებით, ა-----ლის მიმართ ხელმძღვანელების პრეტენზიების მიუხედავად, მისი უშუალო ძალისხმევის შედეგად ა-----ელი დააწინაურეს ღონისძიების წამყვანის პოზიციაზე, ასევე გაუზარდეს შრომის ანაზღაურების ოდენობა. აღნიშნულის მიუხედავად, იგი მუდმივად აგვიანებდა სამსახურში, გამოცხადების დაფიქსირების შემდგომ ტოვებდა სამუშაო ადგილს, რიგ შემთხვევებში უარს ამბობდა სამუშაოს შესრულებაზე, ერთ შემთხვევაში მან უარი განაცხადა ღონისძიებისას წაყვანაზე. არ გამოცხადდა ტრენინგზე, რისთვისაც მის მიმართ გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ ა-----ლის სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
ევროპის სოციალური ქარტია.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის თანახმად "1. შრომა თავისუფალია... 3. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს საქართველოს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს საზღვარგარეთ. 4. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით."

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში."

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება №2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ, ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს

კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში. (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.)

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძვლით, რომლის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. თუ რა მიიჩნევა ვალდებულების უხეშ დარღვევად, კანონი არ განსაზღვრავს. ქმედების შეფასება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა მოხდეს საქმის

ფაქტობრივ გარემოებათა შეფასების საფუძველზე, დარღვევის სიმძიმის, სიხშირის, შედეგის, მისი გამომწვევი მიზეზებისა და სხვა გარემოებათა გათვალისწინებით.

საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაცაა, თუმცა, ნიშანდობლივია დასაქმებულთა შრომის უფლებების კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის 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, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. 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.

საქართველოს კონსტიტუცია, ერთის მხრივ, იცავს მეწარმეობის თავისუფლებას, მაგრამ მეორეს მხრივ, აუცილებელია, დასაქმებულის უფლებების დაცვა დამსაქმებლის თვითნებობისაგან. სამუშაო ადგილი არ არის მხოლოდ შემოსავლის მიღების წყარო, მას მჭიდროდ უკავშირდება დასაქმებულისა და მისი ოჯახის წევრთა სოციალური მდგომარეობა. ამიტომ დაუშვებელია მყარი საფუძვლების გარეშე იქნეს შრომის უფლება დარღვეული.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ

მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების უხეშ დარღვევად და მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების წინაპირობად დამსაქმებლის მიერ მიჩნეული იქნა დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებების არაერთგზის უხეშ დარღვევა. სასამართლოს მიერ დადგენილი 3.2.1. და 3.2.2. ფაქტობრივი გარემოების სამართლებრივი ანალიზის შედეგად ირკვევა, რომ მხარეებს შორის გაფორმებული შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტამდე მოსარჩელე ა-----ლის მიმართ რამდენჯერმე გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები: 2016 წლის ოქტომბრის ხელფასზე, კომპანიის შინაგანაგანაწესის დარღვევის გამო ა-----ელს დაუკავდა ხელფასის 5%, თანხით 25 ლარი (2016 წლის სექტემბრის თვეში ა-----ელის დაგვიანებამ ჯამურად შეადგინა 84 წუთი, რაც შინაგანაგანაწესის თანახმად, ითვალისწინებდა ჯარიმას თვიური ხელფასის 5%-ის ოდენობით). 2016 წლის დეკემბრის თვეში გაცემული პრემიიდან, დაკისრებული ჯარიმის გამო, ა-----ელს დაუკავდა პრემიის 50% თანხით 250 ლარი. 2017 წლის მაისის ხელფასიდან შინაგანაგანაწესის დარღვევის გამო, ა-----ელს დაუკავდა 50 ლარი, რაც დასტურდება საქმეში წარდგენილი საბანკო ანგარიშის ამონაწერით.

2017 წლის 7 აპრილს, ა-----ელს დამსაქმებლის მიერ გამოეცხადა საყვედური შემდეგი მიზეზების გამო: არაპუნქტუალობა, უნიფორმის ტარების უგულვებელყოფა, უყურადღებობა სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების დროს, არაკოლეგიალობა, პერმანენტული დაგვიანება პირადი მიზეზების გამო, აგრესია პირადი ადმინისტრატორის მიმართ, როდესაც იგი იღებს კონკრეტულ დავალებას.

ამონაწერით დაგვიანებისა და სამუშაო საათების დასრულებამდე სამუშაო ადგილის დატოვების შესახებ, დადასტურებულია, რომ 2017 წლის 01 იანვრიდან 2017 წლის 26 სექტემბრამდე პერიოდში, 112 სამუშაო დღიდან, ა-----ელს 55 სამუშაო დღეზე უფიქსირდება დაგვიანება, ხოლო 49 დღეზე - სამუშაო ადგილის სამუშაო საათების დასრულებამდე დატოვება, აღნიშნულის საწინააღმდეგო გამაბათილებელი მტკიცებულება საქმეში წარმოდგენილი არ არის.

ქმედებების სიმძიმის შეფასების და სამუშაოდან დაუყოვნებლივ გათავისუფლების მართლზომიერების საკითხის განსაზღვრისათვის სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს დასაქმებულის დამოკიდებულებას შესასრულებელი სამუშაოსადმი. დასაქმებულის სამუშაო ადგილზე დაგვიანებისა და სამუშაო საათების დასრულებამდე სამუშაო ადგილის დატოვების რაოდენობის გათვალისწინებით არ იკვეთება დასაქმებულის გულისხმიერი დამოკიდებულება შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესასრულებლად.

სსკ-ის 316.1 მუხლის მიხედვით ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება. შესრულება შეიძლება გამოიხატოს მოქმედებისაგან თავის შეკავებაშიც.

სსკ-ის 316-ე მუხლის მეორე ნაწილი, ხელშეკრულების ყოველ მხარეს ვალდებულების შინაარსისა და ხასიათის გათვალისწინებით ავალდებულებს გამოიჩინოს მეორე მხარის ქონებისა და უფლებებისადმი გულისხმიერება.

გულისხმიერების ვალდებულება მხარეებისათვის დამატებითი ვალდებულების დაკისრებას არ გულისხმობს, ყოველთვის ვალდებულების შინაარსშივე მოიაზრება და ერთგვარ მორალურ კატეგორიას განეკუთვნება.

შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების შესრულება დასაქმებულის უმთავრეს მოვალეობას წარმოადგენს.

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად დასაქმებული ვალდებულია იმოქმედოს დამსაქმებლის წესდების, შრომის შინაგანაწესის, ინსტრუქციებისა და სხვა შიდა დოკუმენტების, დირექტორთა გადაწყვეტილებებისა და ამ ხელშეკრულების შესაბამისად (მუხლი 2.2.1); **დასაქმებული** ვალდებულია დამსაქმებლის საქმეებს გაუძღვეს სათანადო გულისხმიერებითა და კეთილსინდისიერებით, სამუშაო შეასრულოს ხარისხიანად, პროფესიონალურად, საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობისა და არსებული, საყოველთაოდ მიღებული სტანდარტების შესაბამისად (მუხლი 2.2.2); **დამსაქმებელი** უფლებამოსილია მოითხოვოს დასაქმებულისათვის მისი ვალდებულებების ჯეროვნად შესრულება და ხელშეკრულების პირობათა დაცვა (მუხლი 2.5.1. მუხლი 2.5.5.); დამსაქმებელი უფლებამოსილია ვადამდე შეწყვიტოს ხელშეკრულება დასაქმებულის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევის ან არაჯეროვნად შესრულების შემთხვევაში, ასეთ შემთხვევაში დასაქმებული არ არის უფლებამოსილი, მოითხოვოს 2.4.4. მუხლით გათვალისწინებული ანაზღაურება; (მუხლი 2.5.4);

ხელშეკრულებითა და მისი დანართებით დასაქმებულისათვის დაკისრებული

ვალდებულების შეუსრულებლობის შემთხვევაში, დამსაქმებელს უფლება აქვს თითოეული დარღვევისათვის, საკუთარი შეხედულებისამებრ, დარღვევის ხასიათიდან და მიყენებული ზიანიდან გამომდინარე, გამოიყენოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ერთ-ერთი შემდეგი ზომა: საყვედური, ჯარიმა არაუმეტეს დასაქმებულის თვიური ხელფასის 30%-ისა; საყვედური ჯარიმით, რომლის ოდენობაც არ უნდა აღემატებოდეს დასაქმებულის თვიური ხელფასის 30%-ს; სასტიკი საყვედური; სასტიკი საყვედური ჯარიმით, რომლის ოდენობაც არ უნდა აღემატებოდეს დასაქმებულის თვიური ხელფასის 30%-ს (მუხლი 4.2).

შრომის შინაგანაწესის მიხედვით განსაზღვრულია დასწრების წესები, რომლის მიხედვითაც:

- 15 წუთზე მეტი დაგვიანება გაუფრთხილებლად და არასაპატიო მიზეზით ჯარიმდება 5 ლარით;
- სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით და გაუფრთხილებლად გაცდენა ჯარიმდება 100 ლარით;
- სამუშაოს გაცდენა არასაპატიო მიზეზით წინასწარ გაფრთხილების შემთხვევაში ჯარიმდება 80 ლარით;
- სამუშაოზე 2 საათის დაგვიანება გაუფრთხილებლად ჯარიმდება 70 ლარით;
- თათბირზე გამოუცხადებლობა ჯარიმდება 10 ლარით;
- სამუშაოს გაცდენა გაუფრთხილებლად საპატიო მიზეზით ჯარიმდება 20 ლარით (საპატიო მიზეზში იგულისხმება შესაბამისი კომპეტენტური ორგანოების მიერ გამოცემული ცნობა/დოკუმენტი/დასკვნის წარმოდგენა, რითაც დადასტურდება სამსახურში გამოუცხადებლობის გამომწვევი საპატიო მიზეზის არსებობის ფაქტი.

შრომის შინაგანაწესის მიხედვით თანამშრომელი ვალდებული იყო სამსახურში დაგვიანების/არ გამოცხადების შესახებ წინასწარ ეცნობებინა უშუალო მენეჯერისათვის. საქმეში ა-----ლის მიერ სამსახურში დაგვიანების/არ გამოცხადების, ადრე წასვლის საპატიოობის დამადასტურებელი მტკიცებულება წარმოდგენილი არ არის.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საკასაციო პალატამ მის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ დამსაქმებლის მოთხოვნა კონკრეტულ ადამიანურ რესურსებზე სრულიად ბუნებრივია შრომითი ურთიერთობების დინამიურობისა და შრომით ბაზარზე ყოველდღიურად მზარდი მოთხოვნილებების გათვალისწინებით. სამეწარმეო გადაწყვეტილება, რომელიც მაღალკვალიფიციური კადრების მომზადება-გადამზადებას,

მიღებას უკავშირდება, ექვემდებარება სასამართლოს სამართლებრივ კონტროლს, თუმცა გასათვალისწინებელია, ასევე, საწარმოს მენეჯმენტის მიზნები და სწრაფვა, რათა გონივრულად, სამართლიანად და კანონიერად შეფასდეს საწარმოს გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა, მათ შორის, ეკონომიკური მოთხოვნების საფუძველზე, დასაქმებულთან ხელეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, სასამართლოებმა ძალზედ ფრთხილად და წინდახედულად უნდა იმსჯელონ, სასამართლო კონტროლის ფარგლებში, კონკრეტული საწარმოს ბიზნეს გადაწყვეტილებასა და სამეწარმეო პოლიტიკაზე, რათა კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტით დადგენილი ვალდებულების - თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარების - ხელშეწყობა მოხდეს.

მოცემულ შემთხვევაში, სადავო ნაწილში, გარიგების მართლობიერად მიჩნევისათვის განმსაზღვრელია სახელშეკრულებო ურთიერთობის მონაწილის კეთილსინდისიერებისა და მეორე მონაწილის უფლებებისა და ქონებისადმი განსაკუთრებული გულისხმიერების ვალდებულების დაცულობა. საქმის მასალებით დასტურდება, რომ შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში მოსარჩელის მიერ ჩადენილი იქნა არაერთი დისციპლინური გადაცდომა, რის გამოც მის მიმართ დამსაქმებელმა გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები. აღნიშნული, კი, თავის მხრივ მოწმობს იმ ფაქტს, რომ დამსაქმებლის მხრიდან გამაფრთხილებელი ღონისძიებისა და ასევე მისი მცდელობის მიუხედავად, შეენარჩუნებინა შრომითი ურთიერთობა, მოსარჩელე კვლავ აგრძელებდა ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების არასათანადოდ შესრულებას, დისციპლინის სისტემატურ დარღვევას.

ხელშეკრულების თანახმად, დამსაქმებელი უფლებამოსილი იყო ვადამდე შეეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევის ან არაჯეროვნად შესრულების შემთხვევაში, ასეთ შემთხვევაში დასაქმებული არ არის უფლებამოსილი, მოითხოვოს 2.4.4. მუხლით გათვალისწინებული ანაზღაურება; (მუხლი 2.5.4);

საკასაციო სასამართლომ, მის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა შემდეგი: მტკიცების ტვირთის განაწილების იმ სტანდარტით, რომელსაც შრომის სამართალი აწესებს და, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი დასკვნის საფუძველია პრინციპი, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა არაჯეროვნად შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობები, ან, რომ მას არ გააჩნია საკმარისი კვალიფიკაცია, ან არ ფლობს შესაბამის უნარ-ჩვევებს, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც

ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა, ან რომელ უნარ-ჩვევებს არ ფლობს. მით უფრო, რომ ამა თუ იმ საქმიანობისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების ფლობის საკითხი შეფასებით კატეგორიას განეკუთვნება (იხ. სუსგ #ას-151-147-2016 19.04.2016წ.).

დამსაქმებელი, რომელიც ცდილობს ყოფილი თანამშრომლის გათავისუფლების მართლზომიერების დამტკიცებას და აპელირებს სამსახურის გამართული ფუნქციონირებისათვის საფრთხის შექმნაზე, შესაბამისად, თვითონვეა ვალდებული წარადგინოს მტკიცებულებები, რომელთა სამართლებრივი წონადობა და ვარგისიანობა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლოს კვლევისა და შეფასების საგანი გახდება. მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებით დადასტურდა იმგვარ გარემოებათა არსებობა, რომელთა გამოც სასამართლო დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას დარღვევების ადეკვატურ და თანაზომიერ საშუალებად მიიჩნევს. შესაბამისად, დამსაქმებლის ნება - სადავო გადაწყვეტილება მართლზომიერია, რაც სსკ-ის 54-ე მუხლის თანახმად (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს) გამორიცხავს მისი ბათილად ცნობის საფუძველს.

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

ამდენად, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობის თანამდევ შედეგს. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს არც სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1-ე მუხლის პირველი 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. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. შესაბამისად, სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად და სასამართლო არ მსჯელობს მის მხარეთა შორის განაწილების საკითხზე.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ა-----ელს უარი ეთქვას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე;
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო 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 თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს.

მოსამართლე
კუჭავა

ქეთევან