



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

10.12.2018 წელი

ქ. ქუთაისი

**ქუთაისის საქალაქო სასამართლო
მოსამართლე მანანა ნიკაჭაძე
სხდომის მდივანი: გ----- ესაძე, თამარ შალამბერიძე**

მოსარჩელე - ზ----- ნ-----ი

**მოპასუხე ა(ა)იპ „ბ----- კ-----, დ----- და მ----- ს----- გ-----
-----ა“,
წარმომადგენელი - ა----- რ-----ე**

**დავის საგანი: ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და
იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება**

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ა(ა)იპ „ბ----- კ-----, დ----- და მ----- ს----- გ-----ის“
დირექტორის 2017 წლის 29 აგვისტოს #304 და 2017 წლის 30 ოქტომბრის N379
ბრძანებების ბათილად ცნობა.

1.2. ა(ა)იპ „ბ----- კ-----, დ----- და მ----- ს----- გ-----ის“
დირექტორის 2018 წლის 18 მაისის #335 ბრძანების, ზ----- ნ-----ის
განთავისუფლების თაობაზე, ბათილად ცნობა;

1.3. ზ----- ნ-----ის აღდგენა მუშის ტოლფას სამუშაოზე და სამუშაოზე
აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

სარჩელი ემყარება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

ზ----- ნ-----ი ა(ა)იპ „ბ----- კ-----, დ----- და მ----- ს-----
გ-----აში“ შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა მუშად და
კეთილსინდისიერად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას.

2018 წლის 18 მაისს მისთვის მოულოდნელად გათავისუფლდა სამსახურიდან,

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის გამო.

მის მიერ შრომის შინაგანაწესის დარღვევას ადგილი არ ჰქონია. ყველა ბრძანება გამოცემულია კანონის უხეში დარღვევით, დაუსაბუთებლად და უმიზეზოდ, რადგან მას ზღუდავდნენ მისი პოლიტიკური შეხედულებების გამო. მუშაობის მთელი პერიოდის მანძილზე ის პირნათლად ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობას. მანვე განმარტა, რომ სამსახურში მართალია აგვიანდებოდა ხოლმე, ასევე გადაავიწყდა, რომ შაბათ დღეს მორიგე იყო, თუმცა იცოდა სამსახურის ხელმძღვანელმა. ამიტომ მის მიმართ არც დისციპლინური სახდელის დადების და არც განთავისუფლების საფუძველი არ არსებობდა.

სასამართლო სხდომაზე საქმის განხილვისას მოსარჩელემ მხარი დაუჭირა თავის მოთხოვნებს და ითხოვა სარჩელის დაკმაყოფილება.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელე შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა ა(ა) იპ „ბ----- კ-----, დ----- და მ----- ს----- გ-----ასთან“ და დასაქმებული იყო მუშის პოზიციაზე. მოსარჩელისთვის მოულოდნელი არ იყო განთავისუფლება, რადგან არასრული ერთი წლის განმავლობაში ზ----- ნ-----ის მხრიდან არაერთგზის ჰქონდა ადგილი შრომის დისციპლინის დარღვევას. უფრო მეტიც, ის ასევე არღვევდა შრომის შინაგანაწესს და კონტრაქტით განსაზღვრული სამუშაოს შესრულებისათვის სავალდებულო ქცევის წესებს. რაც გახდა მისთვის ჯერ დისციპლინური სახდელის, ხოლო შემდეგ განთავისუფლების საფუძველი. მოსარჩელის მითითება რაიმე პოლიტიკურ მოტივებზე არ შეესაბამება სინამდვილეს. გასაჩივრებული ბრძანებები კი გამოცემულია მოქმედი კანონმდებლობის სრული დაცვით.

სასამართლო სხდომაზე მოპასუხის წარმომადგენელმა, დირექტორმა, ა----- რ-----ემ დამატებით განმარტა, რომ სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე დირექტორის სამართლებრივი აქტით განსაზღვრულია მოსამსახურეთა ცალკეული კატეგორიისათვის მორიგეობის განრიგი, რომლის შესრულებაც სავალდებულოა.

მუშაობის პერიოდში მოსარჩელე სისტემატურად არღვევდა შრომით შინაგანაწესს, რაც გამოიხატებოდა მის მიერ სამსახურის თვითნებურად გაცდენა/დაგვიანებაში. კერძოდ, 2017 წლის 25 აგვისტოს, 10 ოქტომბერს არ გამოცხადდა სამსახურში და არც მიზეზი უცნობებია და არც საპატიოობის დამადასტურებლად წარმოუდგენია რაიმე დოკუმენტი. მას მსგავსი გადაცდომების გამო არაერთხელ მიეცა ზეპირი გაფრთხილება, ასევე დაედო დისციპლინური სახდელები, თუმცა აღნიშნული ვერ გახდა შემაკავებელი და კვლავ დაარღვია შრომითი შინაგანაწესი. კერძოდ, 2018 წლის 17 მაისს არ

გამოცხადდა სამსახურში და არც მიზეზი უცნობებია და არც საპატიოობის დამადასტურებლად წარმოუდგენია რაიმე დოკუმენტი.

მორიგეობის განრიგის მიხედვით, 2017 წლის 10 ოქტომბერს ზ----- ნ----- იმყოფებოდა მორიგედ დილის ცხრა საათიდან საღამოს 18 საათამდე. პასუხისმგებელმა პირმა სავალდებულო შემოვლის დროს გაარკვია, რომ მოსარჩელე არ იმყოფებოდა მისთვის განკუთვნილ სამოქმედო ტერიტორიაზე და სატელეფონო ზარის მეშვეობით შეიტყო, რომ ზ----- ნ----- ი დაკავებული იყო საოჯახო საქმით და მხოლოდ დღის მეორე ნახევარში გამოცხადდა სამუშაოზე, როცა უკვე ჩანაცვლებული იყო სხვა პირით, ზ----- ჩ----- ით.

პასუხისმგებელი პირის მიერ შედგა მოხსენებითი ბარათი 2017 წლის 10 ოქტომბერს მორიგეობის გაცდენის ფაქტზე. ასევე განხილული იქნა მოსარჩელის დისციპლინის საკითხები, მის მიერ რაიმე გამამართლებელი არგუმენტი წარმოდგენილი ვერ იქნა, პირიქით უარი განაცხადა ახსნა-განმარტებაზე.

კადრების სამსახურის მიერ ზ----- ნ----- ისთვის მოხდა ამ ბრძანებების გაცნობა, თუმცა მან უარი განაცხადა მათ ჩაბარებაზე. გარდა ამისა, ყველა დოკუმენტის გამოკვრა ხდება ორგანიზაციის სტენდზე, თვალსაჩინო ადგილას და იქაც შეეძლო მას, გაცნობოდა მათ.

ზ----- ნ----- ის მიერ არაერთგზის ჰქონდა ადგილი სამუშაოზე დაგვიანების თუ გამოუცხადებლობის ფაქტებს, რის შესახებაც არ უცნობებია სათანადო წესით ადმინისტრაციისათვის. მის მიერ 2018 წლის 17 მაისს სამუშაოზე კვლავ არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობა, დაკისრებულ სახდელებთან ერთად გახდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. მიაჩნია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა კანონის მოთხოვნათა დაცვით (იხ. სასამ.სხდომის ოქმი).

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ა(ა)იპ „ბ----- კ-----, დ----- და მ----- ს----- გ----- ის“ დირექტორ ა----- რ----- ესთან 2017 წლის 03 ივლისს დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე ზ----- ნ----- ი დაინიშნა მუშად და განესაზღვრა ყოველთვიური ანაზღაურება **400 ლარი** (ხელზე ასაღები ხელფასი - 320 ლარი). სამუშაო დრო - 09 საათიდან საღამოს 18 საათამდე. დასვენების დღეები შაბათი-კვირა და კანონით განსაზღვრული უქმე დღეები. ხელშეკრულება დაიდო 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

2018 წლის 01 იანვრის ხელშეკრულებით ზ----- ნ----- თან შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა 2018 წლის 28 თებერვლის ჩათვლით, ხოლო ამავე

წლის 01 მარტის ხელშეკრულება დაიდო 2018 წლის 31 მაისის ჩათვლით და მას ხელშეკრულებით დაკისრებული მოვალეობები უნდა შეესრულებინა წინა დღით შედგენილი გეგმის მიხედვით ქ. ბ----- ტერიტორიაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს;

- შრომითი ხელშეკრულებები (ს/ფ 58-66),
- ცნობა (ს/ფ 21),
- ა(ა)იპ „ბ----- კ-----, დ----- და მ----- ს----- გ----- ის” შინაგანაწესი (ს/ფ 24-40),
- მხარეთა ახსნა- განმარტება (სასამ.სხდომის ოქმი)
- მოწმეთა ჩვენებები (სასამართლო სხდომის ოქმი)

3.1.2. ა(ა)იპ „ბ----- კ-----, დ----- და მ----- ს----- გ----- ის” შინაგანაწესის თანახმად, დირექტორის ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით შესაძლებელია დაწესდეს მორიგეობის გრაფიკი და მორიგეობის განრიგის გათვალისწინებით შესაძლოა დადგინდეს დასვენების დღეები კვირის ნებისმიერ დროს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ა(ა)იპ „ბ----- კ-----, დ----- და მ----- ს----- გ----- ის” შინაგანაწესი (ს/ფ 24-40);
- მხარეთა განმარტება.

3.1.4. 2017 წლის 25 აგვისტოს ზ----- ნ-----ი სამუშაოზე არ გამოცხადდა, რაც არ უცნობებია დირექტორისთვის და არც საპატიო მიზეზის დამადასტურებელი რაიმე სახის დოკუმენტი წარუდგენია დამსაქმებლისათვის.

3.1.5. 2017 წლის 27 ოქტომბერს შაბათ დღეს, ზ----- ნ-----ი იყო მორიგე და უნდა შეესრულებინა სამსახურებრივი მოვალეობები დილის 09 საათიდან 18 საათამდე. თუმცა ის სამუშაოზე არ გამოცხადდა არასაპატიო მიზეზით, რის გამოც მოხდა მისი ჩანაცვლება სხვა პირით, ზ----- ჩ-----ით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომის შინაგანაწესი (ს/ფ 24-40);
- მხარეთა ახსნა- განმარტება;
- მოწმეების ვ----- წ-----ის, გ----- ნ-----ის ჩვენებები.

3.1.6. შრომითი ხელშეკრულების თანახმად (მუხლი 9.2), - სამსახურში დაგვიანება, დროზე ადრე წასვლის, ან სხვა შრომითი დისციპლინის, ან მასზე დაკისრებული მოვალეობების დარღვევისა და არაჯეროვნად შეუსრულებლობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი უფლებამოსილია გამოიყენოს მის მიმართ შემდეგი სახის დისციპლინური სახდელები: 1) შენიშვნა, 2) საყვედური, 10%-ით ხელფასის დაკლება ერთ თვემდე ვადით; 3) სასტიკი საყვედური, 20%-ით ხელფასის

დაკლება ერთ თვემდე ვადით; 4) სამუშაოდან დათხოვნა.

სასამართლო ეყრდნობა მტკიცებულებებს:

-შრომითი ხელშეკრულება (ს/ფ 58-66),
-მხარეთა ახსნა-განმარტება (სასამ.სხდომის ოქმი)

3.1.7. დადგენილია, რომ მოსარჩელე იცნობდა როგორც შრომითი ხელშეკრულების პირობებს, ასევე შრომის შინაგანაწესს.

სასამართლო ეყრდნობა მტკიცებულებებს:

-მხარეთა ახსნა-განმარტება (სასამ.სხდომის ოქმი)

3.2. სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელე ზ----- ნ-----ის მიერ 2017 წლის 25 აგვისტოს სამსახურის გაცდენის გამო „ს----- გ-----ის“ დირექტორს მოხსენებითი ბარათით მიმართა ამავე გ-----ის მთავარმა სპეციალისტმა ვ--- წ-----ემ, შესაბამისი ზომების მიღების მიზნით. დირექტორის რეზოლუციით სამსახურის იურისტს დაევალა ზ----- ნ-----ისთვის ახსნა-განმარტების ჩამორთმევა. ხოლო 2017 წლის 29 აგვისტოს მოპასუხე ორგანიზაციის დირექტორს მოხსენებითი ბარათით მიმართა ამავე გ-----ის იურისტმა ე----- გ-----ემ და მიუთითა, რომ ზ----- ნ-----ი უარს აცხადებს განმარტების მიცემაზე 2017 წლის 25 აგვისტოს სამუშაოზე გამოუცხადებლობის მიზეზებთან დაკავშირებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-მოხსენებითი ბარათები (ს/ფ 86-87)

3.2.1. კომუნალური გ-----ის მთავარი სპეციალისტის ვ--- წ-----ის 2017 წლის 27 ოქტომბრის მოხსენებითი ბარათის თანახმად, გ-----ის მუშა ზ----- ნ-----ი უმიზეზოდ არ გამოცხადდა სამუშაოზე. დირექტორის რეზოლუციით, ამავე გ-----ის იურისტს დაევალა ახსნა-განმარტების მიღება ზ----- ნ-----ისაგან, რაზეც მან უარი განაცხადა (30.10.2017წ. ე----- გ-----ის მოხსენებითი ბარათი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-მოხსენებითი ბარათები (ს/ფ 89-90),
-მოწმე ვ--- წ-----ის ახსნა-განმარტება (სასამ.სხდომის ოქმი)

3.2.3. სამსახურში არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობის გამო ა(ა)იპ „ბ----- კ-----, დ----- და მ----- ს----- გ-----ის“ 2017 წლის 29 აგვისტოს N304 და 2017 წლის 30 ოქტომბრის #379 ბრძანებების თანახმად ზ----- ნ-----ს დაედო დისციპლინური სახდელები (დაკისრებული მოვალეობის

არაჯეროვანი შესრულების გამო) საყვედურის და სასტიკი საყვედურის სახით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა- განმარტება;
- მოწმეების ჩვენებები;
- ბრძანებები (ს/ფ 19-20).

3.2.4. კომუნალური გ-----ის მთავარი სპეციალისტის ვ--- წ-----ის 2017 წლის 17 მაისის მოხსენებითი ბარათის თანახმად, გ-----ის მუშა ზ--- ნ-----ი არ გამოცხადდა სამუშაოზე. დირექტორის რეზოლუციით, ამავე გ-----ის იურისტს დაევალა ახსნა-განმარტების მიღება ზ--- ნ-----ისაგან, რაზეც ამ უკანასკნელმა უარი განაცხადა (18.05.2017წ. ე----- გ-----ის მოხსენებითი ბარათი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოხსენებითი ბარათები (ს/ფ 92-93),
- მოწმე ვ--- წ-----ის ახსნა-განმარტება (სასამ.სხდომის ოქმი)

3.2.5. ა(ა)იპ „ბ----- კ-----, დ----- და მ----- ს----- გ----- ის” დირექტორის 2018 წლის 18 მაისის N335 ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელე ზ--- ნ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული პოზიციიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ” ქვეპუნქტების საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2018 წლის 18 მაისის N335 ბრძანება (ს/ფ 91);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება

3.2.1. მოსარჩელე ზ--- ნ-----ის განმარტებით, მან მორიგეობა გააცდინა, გადაავიწყდა, რადგან ყურძენი ჰქონდა მოსაკრეფი. ამიტომ არ წავიდა სამსახურში, დაურეკეს ტელეფონით და ჩაიყვანეს, თუმცა უკვე სხვა იყო მორიგედ გამწესებული, ზ----- ჩ-----ე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოსარჩელის განმარტება,
- მოწმეთა ჩვენებები (2018 წლის 02 ოქტომბრის სასამ.სხდომის ოქმი)

3.2.2. მოწმე ვ--- წ-----ემ განმარტა, რომ ის მუშაობს მოპასუხე ორგანიზაციაში მთავარ სპეციალისტად და ამავე დროს არის დასუფთავების სამსახურის მუშების ხელმძღვანელიც. ამ ჯგუფშია ზ--- ნ-----ი, რომელიც არის კონფლიქტური პიროვნება, არაერთხელ მისულა სამუშაოზე ნასვამ მდგომარეობაში, თუმცა ასაკის გამო სცემდნენ პატივს და უფროსს არ ეუბნებოდნენ ყოველთვის. მანვე განმარტა, რომ წინა დღეს შემუშავებული გეგმის მიხედვით, გადიან მეორე დღეს

სამუშაოდ. ზ----- ნ-----ი ხშირად იგვიანებდა და აცდენდა სამსახურს, რაც **აბრკოლებდა მთლიანად** ბრიგადის გასვლას სამუშაოზე დროულად. ასევე განმარტა, რომ უშუალოდ მისგან იცოდა ზ----- ნ-----მა მისთვის დისციპლინური სახდელების დადების თაობაზე, წაეკითხა კიდეც ეს ბრძანებები, გარდა ამისა, ყველა ბრძანების გამოკვრა ხდება სტენდზე და იქაც შეეძლო გაცნობოდა.

3.2.3. მოწმე გ----- რ-----ემ განმარტა, რომ ზ----- ნ-----ი ხშირად აცდენდა სამსახურს, ხან რას იმიზეზებდა და ხან რას, როცა უნდოდა მოდიოდა და მიდიოდა, არც სპეციალურ ტანსაცმელს ატარებდა. ამის გამო დირექციას უნდა გაეტარებინა კიდეც შესაბამისი ღონისძიებები.

3.2.5. მოწმე გ----- ნ-----ემ განმარტა, რომ 24 წელია მუშაობს მუშად მოპასუხე ორგანიზაციაში, მიუხედავად იმისა, რომ დადის სოფლიდან, არასოდეს დაუგვიანებია და გაუცდენია სამსახური. სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, სამუშაო უნდა დაიწყონ დროულად, რომ კარგად შეასრულონ თავიანთი მოვალეობა. ზ----- ნ-----ი კი სულ აგვიანებდა და აცდენდა, რის გამოც სხვებს უწევდათ მისი მოვალეობის შესრულება. მანვე დაადასტურა მოსარჩელის მიერ სამუშაოზე არგამოცხადების ფაქტები როგორც 2017 წლის 25 აგვისტოს და 27 ოქტომბერს, ასევე 2018 წლის 17 მაისს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა განმარტება;
- მოწმეების ჩვენებები (2018 წლის 02 ოქტომბრის სასამართლო სხდომის ოქმი);
- მოხსენებითი ბარათები (ს/ფ 86-93).

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში არსებული მასალებისა და მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის, სარჩელის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმების შედეგად სასამართლო მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნები **არ უნდა დაკმაყოფილდეს**, რადგან არ არსებობს ბრძანებების ბათილად ცნობის, მოსარჩელის სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

- საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი,
- საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი, მე-2, 32-ე, 37-ე მუხლები.
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია,
- ევროპის სოციალური ქარტია,

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით“ რეგულირებული და დაცულია შრომის უფლება. დეკლარაციის 23-ე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

„ევროპის სოციალური ქარტიის“ 24-ე მუხლის თანახმად კი, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში 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.

დასაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, რაც უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული.

საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით დაცული შრომის უფლება გარანტირებულია საქართველოს შიდა კანონმდებლობით. **საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით** აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში. შრომის უფლების კონსტიტუციით აღიარებით სახელმწიფოს მიზანია იზრუნოს სოციალურ-ეკონომიკური პირობების გაუმჯობესებაზე, თავისი მოქალაქეების დასაქმების უზრუნველყოფის ხელშეწყობაზე და ამ უფლების სამართლებრივ რეგულირებაზე.

შრომითი უფლებების დაცვა კი განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს **შრომის კოდექსით**, შრომის ურთიერთობის მომწესრიგებელი აქტებით, რომლებშიც ასახულია დასაქმებულთა უფლების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმები, რომლებიც 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).

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილ იქნა, რომ შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის თანახმად, მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელე მუშაობდა მოპასუხესთან მუშად და მისი შრომითი ანაზღაურება (დაქვითვის გარეშე) ყოველთვიურად შეადგენდა 400 ლარს.

6.2. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4, 102-ე და 103-ე მუხლების 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 დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს, ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავიანთ სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

6.3. შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტი და შრომის შინაგანაწესის მე-17 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტები.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში მოქმედი მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების საფუძველზე ყოველ მხარეს ეკისრება იმ ფაქტების დამტკიცების ვალდებულება, რომლისთვისაც ეს ხელმისაწვდომი და ობიექტურად შესაძლებელია. როდესაც მხარეთა შორის სადავო საკითხი გამოცემული ბრძანების მართლზომიერების შესახებ, აღნიშნული გარემოების მტკიცების ვალდებულება მოპასუხეს ეკისრება.

ორგანიზაციის შრომის შინაგანაწესის 13.6 პუნქტის თანახმად, შრომის დისციპლინის დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია დირექტორს მიმართოს წერილობითი ახსნა-განმარტებით. ხოლო 13.7 პუნქტის მიხედვით, დისციპლინურ სანქციას დასაქმებულს შეუფარდება დირექტორი შესაბამისი ბრძანებით. დისციპლინური სანქცია დასაქმებულს უნდა შეეფარდოს არაუგვიანეს 1 თვისა მის მიერ შრომის დისციპლინის დარღვევის დღიდან.

მოსარჩელე მხარის მიერ სასამართლო სხდომაზე ვერ იქნა დადასტურებული შესაბამისი მტკიცებულებებით, რომ 2017 წლის 25 აგვისტოს და 27 ოქტომბერს, ასევე 2018 წლის 17 მაისს იგი სამუშაოზე არ გამოცხადდა საპატიო მიზეზით და/ან ამის შესახებ არც ახსნა-განმარტება ან რაიმე სახის დოკუმენტი არ წარუდგენია, რომლის ვალდებულებაც ზ-----ს ჰქონდა შრომის შინაგანაწესის შესაბამისად. მან არ უარყო სამუშაოზე გამოუცხადებლობის ფაქტები, რაც ახსნა იმით, რომ „გადაავიწყდა“.

მოპასუხემ და მოწმებმა დაადასტურეს ზ-----ის სამუშაოზე არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობის ფაქტები.

6.4. შრომის დავებთან დაკავშირებულ არაერთ გადაწყვეტილებაში საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ განმარტებულ იქნა, რომ სამსახურიდან პირის განთავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შეფასებისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ „უღტიმა რაციოს“ პრინციპის დაცვას, რომელიც გულისხმობს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ დარღვევის ჩადენისას დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს.

უზენაესმა სასამართლომ ასევე მიუთითა, რომ უხეში გადაცდომის შემთხვევაში, რაც შეუძლებელს ხდის მუშაკთან სამსახურებრივი ურთიერთობის გაგრძელებას, მისგან ახსნა - განმარტების მიღების აუცილებლობა არ არსებობს, რადგან გადაცდომა იმდენად მძიმე და ცალსახაა, რომ მუშაკის ახსნა - განმარტება ვერ

იქონიებს გავლენას მის მიმართ მისაღებ გადაწყვეტილებაზე (საქმე #ას-127-123-2016).

მანვე განმარტა, რომ ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც, ერთ შემთხვევაში, არაარსებით დარღვევას წარმოადგენს, სხვა შემთხვევაში, შესაძლებელია უთანაბრდებოდეს უხეშ დარღვევას. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების (უმოქმედობის) სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში, უნდა გამოკვლეულ იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს და ამ სამსახურში დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები.

მოცემულ შემთხვევაში, ზ--- ნ-----ი მუშაობდა რა მუშად, მის ფუნქციას წარმოადგენდა დასუფთავების სამუშაოების წარმოება ქ. ბ----- ტერიტორიაზე.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ შეძლო მისი მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტობრივი გარემოების (ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერი საფუძვლის) არსებობის დადასტურება, კერძოდ, სასამართლო სხდომაზე მხარეთა განმარტებით, მოწმეების ვ--- წ-----ის, გ----- რ-----ის და გ----- ნ-----ის ჩვენებებით დადგინდა, რომ 2017 წლის 25 აგვისტოს და 27 ოქტომბერს მოსარჩელე არ გამოცხადდა სამსახურში და არც გამოუცხადებლობის მიზეზები უცნობებია. მას არც საპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობის დამადასტურებელი რაიმე დოკუმენტი არ წარუდგენია. თავად ზ--- ნ-----მაც არ უარყო სამუშაოზე გამოუცხადებლობის და დაგვიანების ფაქტები.

შესაბამისად სასამართლო მოსარჩელის განმარტებას, რომ მისთვის ახსნა-განმარტება არავის მოუთხოვია და არც იცოდა შეფარდებული დისციპლინური სახდელების შესახებ, ვერ გაიზიარებს, რადგან გ-----ის იურისტის ე----- გ-----ის მოხსენებითი ბარათებით და მოწმეთა განმარტებებით დგინდება, რომ ზ--- ნ-----მა უარი განაცხადა ახსნა-განმარტების მიცემაზე. თუმცა მის მიერ ასევე არ ყოფილა წარდგენილი მოხსენებითი ბარათები დირექტორის სახელზე გამოუცხადებლობის ან/და დაგვიანების მიზეზებზე მითითებით. ზ--- ნ-----ი იცნობდა რა შრომითი ხელშეკრულების და ორგანიზაციის შინაგანაწესის დებულებებს, მისთვის იმთავითვე გასაგები და ცნობილი უნდა ყოფილიყო, რომ სამუშაოზე გამოუცხადებლობის შემთხვევაში, ვალდებული იყო ეცნობებინა დამსაქმებლისათვის, სამუშაოზე არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობა კი იწვევდა მუშაკის დისციპლინურ პასუხისმგებლობას.

ზ--- ნ-----ს არ წართმევია უფლება, გაესაჩივრებინა შეფარდებული დისციპლინური სახდელები.

ამდენად, მოსარჩელის მტკიცება, რომ მას არ ჩაუდენია ისეთი სახის დარღვევა, რაც უნდა გამხდარიყო მისთვის საყვედურის და სასტიკი საყვედურის დადების საფუძველი, სასამართლოს მიერ გაზიარებული ვერ იქნება,

6.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა: ა) სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა; ბ) ამ კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძვლით; გ) დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ამ კანონის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლებისა; დ) დასაქმებულის სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურში გაწვევის გამო ან/და დასაქმებულის მიერ სამხედრო სავალდებულო ან სამხედრო სარეზერვო სამსახურის გავლის პერიოდში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლებისა; ე) სასამართლოში ნაფიც მსაჯულად ყოფნის პერიოდში, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“-„ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლებისა.

ზემოაღნიშნული ნორმიდან გამომდინარე, სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომითი კანონმდებლობით განსაზღვრულია იმ შემთხვევებისა და გარემოებების სრული ჩამონათვალი, როდესაც დამსაქმებელი არ არის უფლებამოსილი შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება.

მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხეს გააჩნდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის და მისი სამსახურიდან გათავისუფლების უფლებამოსილება და დამსაქმებლის აღნიშნული გადაწყვეტილება არ არის შეუსაბამო შრომით კანონმდებლობასთან.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის **შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს**. ამ მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. „თ“ ქვეპუნქტით კი -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/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

ორგანიზაციის შრომის შინაგანაწესის მე-17 მუხლით ასევე განსაზღვრულია შრომითი ურთიერთობის (კონტრაქტის) შეწყვეტის საფუძვლები: პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. „თ“ ქვეპუნქტი-დასაქმებულის მიერ მისთვის

ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

სასამართლომ დაადგინა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელემ არაერთხელ დაარღვია შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულება სამსახურის თვითნებურად გაცდენის/გამოუცხადებლობის გამო.

6.6. მხარეებს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების მე-9.2 მუხლის მიხედვით განსაზღვრულია დისციპლინურ „სასჯელთა“ სახეები დასაქმებულის მიერ სამსახურში დაგვიანების, დროზე ადრე წასვლის, ან შრომითი დისციპლინის, ან მასზე დაკისრებული მოვალეობების დარღვევისა და არაჯეროვნად შესრულებისათვის, ხოლო საწარმოს შრომის შინაგანაწესის მე-13 მუხლით განსაზღვრულია პასუხისმგებლობა შრომის დისციპლინის დარღვევისათვის. სამსახურში გამოუცხადებლობის (არყოფნის) წესი. 13.6. პუნქტით მოსამსახურე ვალდებულია დირექტორს აცნობოს გამოუცხადებლობის ან დაგვიანების მიზეზები წერილობით. ხოლო მე-15 მუხლის თანახმად, წინასწარ ცნობილი მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობის შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია, წინასწარ აცნობოს აღნიშნულის თაობაზე დამსაქმებელს და წარუდგინოს მოხსენებითი ბარათი სამსახურში არყოფნის სავარაუდო პერიოდისა და სათანადო მიზეზის მითითებით. წინასწარ ცნობილი მიზეზის გარეშე სამსახურში გამოუცხადებლობის შემთხვევაში კი, დასაქმებული ვალდებულია, გამოცხადებისთანავე დაუყოვნებლივ წარუდგინოს დამსაქმებელს მოხსენებითი ბარათი სამსახურში გამოუცხადებლობის თაობაზე.

შინაგანაწესისა და შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების შეუსრულებლობისას, მათ შორის, სისტემატურად არასაპატიო მიზეზით გაცდენა/ დაგვიანების შემთხვევაში, დამრღვევის მიმართ შესაძლებელია გატარდეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები, რომლებიც გათვალისწინებულია შრომითი ხელშეკრულების 9.2 მუხლით და შრომის შინაგანაწესის მე-13 მუხლით.

უდავოდ დადგენილი გარემოებაა, რომ მოსარჩელე 2017 წლის განმავლობაში სისტემატურად არღვევდა შრომითი ხელშეკრულებით და საწარმოს შრომის შინაგანაწესით დადგენილ მოთხოვნებს და დაგვიანების მიზეზებზე წერილობით არ მიუმართავს ორგანიზაციის ხელმძღვანელისათვის, მანვე უარი განაცხადა ახსნა-განმარტების მიცემაზე. რის გამოც ა(ა)იპ -ის დირექტორის 2017 წლის 29 აგვისტოს N304, 30 ოქტომბრის # 379 ბრძანებებით დაედო დისციპლინური სახდელი **საყვედურის და სასტიკი საყვედურის სახით.**

**მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილია ა(ა)იპ „ბ-----
კ-----, დ----- და მ----- ს----- გ-----ის“ დირექტორის 2017**

წლის 29 აგვისტოს #304, 2017 წლის 30 ოქტომბრის N379, და 2018 წლის 18 მაისის #335 ბრძანებები, ჯგუფის უფროსის და იურისტის მოხსენებითი ბარათები, თვით მოსარჩელის ახსნა-განმარტება, რომლებიც ადასტურებენ ზ----- ნ-----ის მიერ სამსახურის არაერთგზის გამოუცხადებლობის ფაქტებს. რაც დაადასტურეს ასევე სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულმა ვ---- წ-----ემ, გ----- რ-----ემ და გ----- ნ-----ემ.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევა გარემოებას იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელე ზ----- ნ-----ის მიერ ადგილი ჰქონდა შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული მოვალეობების სისტემატურ დარღვევას, რაც მისი სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, იწვევდა შესაბამისი სამუშაოების წარმოების შეფერხებას და სხვა პირის მიერ მისი ფუნქციების შესრულებას, რის გამოც დირექტორის ქმედება იყო ადეკვატური და მას სავსებით მართლზომიერად დაედო დისციპლინური სახდელი, როგორც 2017 წლის 27 აგვისტოს #304 ბრძანებით, ისე 2017 წლის 30 ოქტომბრის #379 ბრძანებით და **მათი ბათილად ცნობის საფუძვლები არ არსებობს.**

6.7. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ პუნქტის შესაბამისად, თუ მოსამსახურის მიმართ უკვე მოქმედებს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნებისმიერი ზომა, სამსახურებრივ მოვალეობათა დარღვევისათვის მოსამსახურე შეიძლება გათავისუფლდეს სამსახურიდან.

შრომითი ხელშეკრულების მე-8.2.2. პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის მიხედვით- ხელშეკრულება ვადამდე დამსაქმებლის ინიციატივით წყდება, თუ დასაქმებული არღვევს მოქმედ შრომის კანონმდებლობას და ორგანიზაციის შინაგანაწესს.

მიუხედავად არსებული გადაცდომებისა, მოსარჩელის მიერ 2018 წლის 17 მაისს (1 წლის განმავლობაში მესამედ) კვლავ ჰქონდა ადგილი შრომის დისციპლინის დარღვევას. შესაბამისად, ზ----- ნ-----მა არაერთხელ დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულება.

ზემოაღნიშნული გარემოებიდან გამომდინარე, სასამართლო მიუთითებს, რომ დასაქმებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში უნდა გათავისუფლდეს, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სასჯელის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. დასაქმებულის ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი სიხშირის, სიმძიმისა და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელე არაერთხელ არ გამოცხადდა სამუშაოზე, რისთვისაც 2-ჯერ დაედო დისციპლინური სახდელი, რამაც შედეგი ვერ გამოიღო. 2018 წლის 17 მაისს კვლავ ჩაიდინა ანალოგიური დარღვევა, ხელმძღვანელის გაფრთხილებისა და

შესაბამისი ნებართვის გარეშე, კვლავ არ გამოცხადდა სამუშაოზე და არც მოხსენებითი ბარათები წარუდგენია. შრომის შინაგანაწესის მე-17 მუხლის საფუძველზე კი, მოპასუხე უფლებამოსილი იყო, მოსარჩელის მიერ შრომის შინაგანაწესის დარღვევის შემთხვევაში, ემსჯელა და მიეღო გადაწყვეტილება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით და შრომის შინაგანაწესის მე-17 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არ ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს.

ამდენად, მოსარჩელის მტკიცება, რომ მას არ ჩაუდენია ისეთი სახის დარღვევა, რაც უნდა გამხდარიყო მისთვის საყვედურის, სასტიკი საყვედურის და მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი, გაზიარებული ვერ იქნება, რადგან მოსარჩელემ არაერთგზის ჩაიდინა უხეში გადაცდომა, რომლისთვისაც საკლებით მართლზომიერად დაედო დისციპლინური სახდელები. მიუხედავად ამისა, დასაქმებულის მიერ ადგილი ჰქონდა კვლავ დაკისრებული მოვალეობისადმი წინდაუხედავ და არაგულისხმიერ დამოკიდებულებას (17.05.2018წ.), რომელიც მასთან ურთიერთობის შენარჩუნებას შეუძლებელს ხდიდა.

შესაბამისად, არ არსებობს ზ--- ნ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ა(ა)იპ „ბ----- კ-----, დ----- და მ----- ს----- გ-----ის“ დირექტორის ა----- რ-----ის მიერ მიღებული 2017 წლის 29 აგვისტოს #304 ბრძანების, 2017 წლის 30 ოქტომბრის N379 ბრძანების და 2018 წლის 18 მაისის #335 ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველები.

6.8. 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.

რადგან, მოცემულ შემთხვევაში, დისციპლინური სახდელების დადების თაობაზე და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილებების ბათილად ცნობის შესახებ მოთხოვნები არ დაკმაყოფილდა, **ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას სამსახურში აღდგენის მოთხოვნაზეც.**

6.9. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენისას დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან, სახეზე არ არის დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა, მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხისთვის მის სასარგებლოდ **იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.**

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ არის.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-3, მე-8, 38-39-ე, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ზ-----ნ-----ის სარჩელი ბრძანებების ბათილად ცნობის, ტოლფას სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, **არ დაკმაყოფილდეს;**
2. ზ-----ნ-----ის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 (ასი) ლარი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში;
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ქუთაისის 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 ქუთაისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მანანა ნიკაჭაძე
მოსამართლე