



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

31.07.2018 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო

სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე: ასმათ კოხრეიძე

სხდომის მდივანი: მაგდა მამაცაშვილი

მოსარჩელე: ზ-----ე

წარმომადგენელი: ე-----ე

მოპასუხე: შპს "დ-----"

წარმომადგენელი: ს-----ი

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა;
კომპენსაციის გადახდა;
ზიანის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. შპს "დ-----ს" 2016 წლის 09 ივლისის №----- ბრძანების (ზ-----
ეთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ) ბათილად ცნობა;

1.2. მოპასუხე შპს "დ-----სათვის", მოსარჩელე ზ-----ის სასარგებლოდ, კომპენსაციის გადახდის დაკისრება, ორი თვის ხელფასის – 1600 ლარის ოდენობით;

1.3. მოპასუხე შპს "დ-----სათვის", მოსარჩელე ზ-----ის სასარგებლოდ, ზიანის – იძულებითი განაცდურის გადახდის დაკისრება 4400 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელის განმარტებით, მოპასუხესა და მას შორის, 2016 წლის 1 იანვარს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 01 იანვრამდე, რა დროსაც მისი შრომის ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრა 800 ლარის ოდენობით. 2016 წლის 09 ივლისს, შპს „დ-----ს“ დირექტორის ბრძანების საფუძველზე, მასთან ვადაზე ადრე შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება. ბრძანების თანახმად, ზ-----ემ მრავალჯერადად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულება და შინაგანაწესი და კომპანიას მიაყენა ზიანი; ამავე ბრძანებაში აღნიშნულია, რომ ბრძანება გამოიცა მოსარჩელის მიმართ, 2015 წლის 11 სექტემბრის, 2016 წლის 20 ივნისის და 8 ივლისის გაფრთხილების წერილების გათვალისწინებით. ბრძანებაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად მითითებულია, რომ ზ-----ემ უხეშად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულება – კომპანიის საკუთრებაში არსებული და გასაყიდი საქონელი თვითნებურად განკარგა, ამასთან თანამშრომელი თვითნებურად გაათავისუფლა. 2016 წლის 20 ივნისს, ზ-----ეს მიეცა გაფრთხილება იმასთან დაკავშირებით, რომ არავის აქვს უფლება მყიდველის მხრიდან აიღოს საჩუქრად გასაყიდი ერთეული და შეინახოს მაღაზიაში. ზ-----ე არ დაეთანხმა გაფრთხილებას. მოსარჩელემ მოხსენებით ბარათში აღნიშნა, რომ ერთ-ერთმა მომხმარებელმა აჩუქა თანამშრომელს უალკოჰოლო სასმელი, რომელიც გახსნილი და ნაკლული იდო მაცივარში. 2016 წლის 8 ივლისს, ზ-----ეს მიეცა გაფრთხილება იმასთან დაკავშირებით, რომ ოფისთან შეუთანხმებლად განახორციელა თანამშრომლის გათავისუფლება. მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ ის არ იყო ვალდებული, თანამშრომლის რამდენიმე საათით გათავისუფლებისთვის ნებართვა მოეთხოვა დირექტორისგან. თანამშრომელს გააჩნდა საპატიო მიზეზი, რაზედაც ნებართვა ითხოვა მოსარჩელისგან, დილის 6 საათზე. საყურადღებოა, რომ მოპასუხემ 2016 წლის 06 ივლისს ანუ ბოლო გაფრთხილების და გათავისუფლების შესახებ ბრძანების დაწერამდე, ელექტრონულად განათავსა ვაკანსია მოსარჩელის პოზიციაზე. მოსარჩელე განათლებითა და გამოცდილებით შეესაბამებოდა აღნიშნულ თანამდებობას. იგი არის პასუხისმგებელიანი და მოწესრიგებული მ-----ი. ამ გარემოებას

ადასტურებს ს-----ის ბრძანებაც, სადაც აღნიშნულია, რომ 2016 წლის 22 მარტს განხორციელდა ს-----
-----ში მდებარე დ-----ს თა-----ის
სანებართვო პირობების შესრულების კონტროლი. შემოწმება განხორციელდა 2016 წლის 22 მარტის 12:00 საათისთვის, შპს „დ-----ს“ მონაცემთა ბაზის შესაბამისად. თა-----ში განთავსებული საქონლის ნაწარმი ნაშთი შედარდა პუნქტებში რეალურად არსებული საქონლის ოდენობებთან. აღწერის შედეგად თა-----ში რეალურად არსებული საქონლის რაოდენობები შეესაბამებოდა შპს „დ-----ს“ მონაცემთა ბაზის მონაცემებს.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე შპს "დ-----მ" წარმოდგენილი შესაგებლით და სასამართლოს სხდომაზე, სასამართლოსთვის მიცემული ახსნა-განმარტებით სარჩელი არ ცნო, მიიჩნია ის უსაფუძვლოდ და დაუსაბუთებლად, რის გამოც მოითხოვა მოსარჩელე ზ-----ისთვის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

მოპასუხის განმარტებით, 2016 წლის 20 ივნისს გაფრთხილება მიეცა ზ-----ეს მასზედ, რომ მან თა-----ის ერთ-ერთი მომხმარებლისგან საჩუქრად მიიღო და შემდეგ პუნქტში შეინახა საქონელი. თა-----ის საქმიანობიდან გამომდინარე და კანონის თანახმად, რაც მოსარჩელისთვის, როგორც მ-----ისთვის იყო ცნობილი, დაუშვებელია თავისუფალ ვაჭრობის პუნქტში ნაყიდი საქონლის დატოვება თა-----ში. „საწყობისა და თა-----ის საქმიანობის ნებართვის გაცემის წესის შესახებ ინსტრუქციის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს კანონის შესაბამისად, გაყიდული საქონელი უნდა მოთავსდეს პუნქტის მფლობელის შესაბამის შეფუთვაში, რომელსაც ქართულ და ინგლისურ ენებზე ექნება წარწერა „თავისუფალი ვაჭრობა“ და “D-----“. მოსარჩელემ დაარღვია აღნიშნული წესი და საქონელი მოათავსა ობიექტის მაცივარში, რაც წარმოადგენს კანონის დარღვევას. მოსარჩელის მიერ კანონისა და წესებისადმი გულგრილი დამოკიდებულების შედეგად, შესაძლოა მნიშვნელოვანი ზიანი მიდგომოდა კომპანიას, ვინაიდან მსგავსი დარღვევა იწვევს კომპანიის დაჯარიმებას. აღნიშნულს კიდევ უფრო ამძიმებს ის გარემოება, რომ მოსარჩელის მხრიდან მსგავსი ქმედება პირველი არ ყოფილა, რისთვისაც, არაერთხელ მიიღო ზეპირი გაფრთხილება. შემდეგი გაფრთხილება, რაც მან მიიღო 2016 წლის 08 ივლისს, მდგომარეობდა იმაში, რომ მოსარჩელემ თავისი გადაწყვეტილებით მისცა

თანამშრომელს უფლება, დაეტოვებინა სამუშაო ადგილი, რაც არ შეათანხმა მოპასუხესთან. ზ-----ე წარმოადგენდა ერთ-ერთი თა-----ის მ-----ს, რომელსაც ევალბოდა თანამშრომლების ზედამხედველობა, მათი სწორი მუშაობის და პუნქტის გამართული ფუნქციონირების ზედამხედველობა/უზრუნველყოფა. მიუხედავად ამისა, მოსარჩელემ თვითნებურად მიიღო გადაწყვეტილება თანამშრომლის გათავისუფლების თაობაზე, რამაც პრობლემა შეუქმნა პუნქტის გამართულ მუშაობას, ვინაიდან აღნიშნულ დღეს ცვლაში, სამი პირის ნაცვლად, მუშაობდა მხოლოდ ორი თანამშრომელი. აღნიშნული ქმედება წარმოადგენს უფლებამოსილების გადამეტებას, რაც კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს მოსარჩელის მიერ კანონისა და წესების მიმართ დაუმორჩილებლობას. აღნიშნული დარღვევების საფუძველზე კომპანიამ გამოიყენა 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტები და მიიღო ბრძანება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. მხარეს არ აქვს დასაბუთებული ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძვლები, მეორე მხრივ ნათელია, რომ ბრძანება მიღებულია კანონმდებლობის სრული დაცვით და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

საქმეში უდავო ფაქტობრივი გარემოებები არ არსებობს.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 2016 წლის 01 იანვარს, ზ-----ესა და შპს „დ-----ს“ შორის, დაიდო შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით. მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 800 ლარს (იხ. ბრძანება, ს.ფ. 20; მხარეთა ახსნა-განმარტება; სასამართლოს 22.05.2018 წლის სხდომის ოქმი, ს.ფ. 88-94; აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ. 106);

3.2.2. შპს „დ-----მ“, 2016 წლის 20 ივნისს მოსარჩელის მიმართ გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა – გაფრთხილება. გაფრთხილების წერილით ზ-----ეს ეცნობა, რომ არავის აქვს უფლება, რაიმე მიზეზის გათვალისწინებით, მყიდველის მხრიდან აიღოს გასაყიდი ერთეული საჩუქრად და მითუმეტეს, შეინახოს ის მაღაზიაში. ვინაიდან, აღნიშნულმა ფაქტმა შეიძლება გამოიწვიოს კომპანიის დაჯარიმება. მსგავსი ფაქტის ჩადენის შემთხვევაში, კომპანიის ადმინისტრაციას ექნებოდა

შესაძლებლობა, ყოველგვარი ახსნა-განმარტების გარეშე მოსარჩელე გაეთავისუფლებინა სამსახურიდან. ამ გაფრთხილების წერილს არ დაეთანხმა მოსარჩელე და მის მოხსენებით ბარათში მიუთითა, რომ მომხმარებელმა თანამშრომელს აჩუქა JOSE COURVO MARGARITA MIX 12/1L, რომელიც არის უალკოჰოლო 0% შემცველობით. აღნიშნული პროდუქცია გახსნილ ფორმაში და ნაკლული იმყოფებოდა მაცივარში. აქედან გამომდინარე, ის მაღაზიის სათვალავში არ ითვლებოდა (იხ. გაფრთხილების წერილი, ს.ფ. 26; მოხსენებითი ბარათი, ს.ფ. 27; სასამართლო სხდომის ოქმი, ს.ფ. 88-94; აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ. 106; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

3.2.3. 2016 წლის 08 ივლისს, შპს „დ-----მ“ კვლავ გამოიყენა მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა — გაფრთხილება: მან გაფრთხილების წერილი გაუგზავნა მოსარჩელეს, სადაც მითითებულია, რომ ზ-----ემ ოფისთან შეუთანხმებლად და ნებართვის გარეშე, მისი ინიციატივით, გაათავისუფლა თანამშრომელი სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს. თუმცა, მოსარჩელეს არ ჰქონდა უფლება, თვითნებურად და ოფისთან შეუთანხმებლად მიეღო მსგავსი გადაწყვეტილება. აღნიშნულის გამო, მას მიეცა უმკაცრესი გაფრთხილება, რაც ითვალისწინებს იმას, რომ კომპანიის ადმინისტრაცია ყოველგვარი ახსნა-განმარტების გარეშე უფლებამოსილია გაათავისუფლოს მოსარჩელე სამსახურიდან (იხ. გაფრთხილების წერილი, ს.ფ. 28; სასამართლო სხდომის ოქმი, ს.ფ. 88-94; აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ. 106; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

3.2.4. ს-----ის საბაჟო დეპარტამენტის 2016 წლის 16 მარტის N---- ბრძანებით, სამუშაო ჯგუფს დაევალა თა-----ების საქმიანობის ნებართვის მფლობელთა მიერ სანებართვო პირობების შესრულებაზე კ-----, რომლის თანახმადაც, შემოწმება განხორციელდა 2016 წლის 22 მარტის 12:00 საათისთვის, შპს „დ-----ს“ მონაცემთა ბაზის შესაბამისად. თა-----ში განთავსებული საქონლის (თამბაქოს ნაწარმი, ალკოჰოლური სასმელი და პარფიუმერული ნაწარმი (სუნამო) ნაშთი შედარდა პუნქტში რეალურად არსებულ საქონლის ოდენობასთან. აღწერის შედეგად, თა-----ში რეალურად არსებული საქონლის ოდენობები შეესაბამებოდა შპს „დ-----ს“ მონაცემთა ბაზის მონაცემებს (იხ. ბრძანება, ს.ფ. 30; შემოწმების აქტი, ს.ფ. 34; მოსარჩელის ახსნა-განმარტება; სასამართლო სხდომის ოქმი, ს.ფ. 88-94; აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ. 106);

3.2.5. 2016 წლის 06 ივლისს, შპს „დ-----მ“ დასაქმების ინტერნეტ

გვერდზე განათავსა ვაკანსია, მ----- მ-----ის პოზიციაზე, მაშინ, როდესაც ამ თანამდებობაზე ჯერ კიდევ დასაქმებული იყო მოსარჩელე (იხ. ამონაბეჭდი ინტერნეტ გვერდიდან, ს.ფ. 29; მოსარჩელის ახსნა-განმარტება; სასამართლო სხდომის ოქმი, ს.ფ. 88-94; აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ. 106);

3.2.6. შპს „დ-----ს“ 2016 წლის 09 ივლისის N----- ბრძანებით, შრომითი ხელშეკრულების და შინაგანაწესის მრავალჯერადი დარღვევის და კომპანიისთვის მიყენებული ზიანის, ასევე, 2015 წლის 11 სექტემბრის, 2016 წლის 20 ივნისის და 08 ივლისის გაფრთხილების წერილების გათვალისწინებით, შეწყდა კომპანიასა და ზ-----ის 2015 წლის 01 ივლისს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება და მის საფუძველზე გაფორმებული ყველა შეთანხმება/დანართი. ამ ბრძანების თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების უხეში დარღვევა, რაც გამოიხატა მის მიერ გასაყიდი და კომპანიის საკუთრებაში არსებული საქონლის თვითნებურ განკარგვაში, კომპანიის თანამშრომლის უკანონო, თვითნებურ გათავისუფლებაში, შინაგანაწესის არაერთჯერად და უხეშ დარღვევაში (იხ. ბრძანება, ს.ფ. 20; მხარეთა ახსნა-განმარტება; სასამართლო სხდომის ოქმი, ს.ფ. 88-94; აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ. 106);

3.2.7. 2016 წლის 13 ივლისის მოხსენებითი ბარათით, მოსარჩელემ მოითხოვა იმ არგუმენტირებული ფაქტების შეტყობინება, რამაც გამოიწვია მისი სამსახურიდან გათავისუფლება. იმავე დღეს შპს „დ-----მ“ ზ-----ეს განუმარტა, რომ მის მიერ არაერთხელ დაირღვა შრომის შინაგანაწესი და შრომითი ხელშეკრულება, კერძოდ, არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას, როგორცაა სამუშაო ადგილზე და დასაქმებულებზე მუდმივი ზედამხედველობა, დასაქმებულების მიერ შინაგანაწესის შესრულების მონიტორინგი და უზრუნველყოფა, სამუშაო ადგილზე წესრიგის დაცვა, პროდუქციის შემოწმება და ვადაგასული პროდუქტის მოშორება. კომპანიის მ-----ების მიერ არაერთხელ იყო შემჩნეული ისეთი დარღვევების ჩადენაში, რაც არამხოლოდ კომპანიის იმიჯსა და რეპუტაციას უქმნიდა საფრთხეს, არამედ მას შესაძლო ფინანსური ვალდებულებების წინაშე აყენებდა, რაც გამოიხატებოდა ვადაგასული პროდუქციის თა-----ის დარბაზში გაჩერებაში, დასაქმებულებზე კონტროლის განუხორციელებლობაში, სამუშაო ადგილზე კომპანიის საკუთრებაში და გასაყიდად განკუთვნილი სასმელების დაღევაში. დასაქმების პერიოდში მას მიეცა სამი გაფრთხილების წერილი, სადაც აღწერილია დარღვევები, რაც ჩადენილია ერთ წელზე ნაკლები დროის განმავლობაში (იხ. მოხსენებითი

ბარათი, ს.ფ. 21; დასაბუთება, ს.ფ. 22-23; მოპასუხის ახსნა-განმარტება; სასამართლო სხდომის ოქმი, ს.ფ. 88-94; აუდიოჩანაწერი, დისკი, ს.ფ. 106);

3.2.8. არ დადგინდა თანამშრომლის მიერ, მისი კუთვნილი (საჩუქრად მიღებული პროდუქტის, სახელდობრ, ამ შემთხვევაში – უალკოჰოლო სასმელის) გახსნილ და ნახევრად დაცლილ მდგომარეობაში, თანამშრომელთა სარგებლობაში არსებულ მაცივარში დადების (დროებით შენახვის) არაკანონიერება, შესაბამისად, ამ ფაქტთან მიმართებაში, მოპასუხის მიერ მოსარჩელის მიმართ, 2016 წლის 20 ივნისს, გაფრთხილების გამოცხადების შესახებ ნების გამოხატვა ბათილია. აღნიშნულის საწინააღმდეგო მოპასუხემ ვერ დაადასტურა (იხ. საქმის მასალები);

3.2.9. მოპასუხე შპს „დ-----მ“ ვერ დაამტკიცა, რომ მ-----ს არ ჰქონდა უფლება, მასთან მომუშავე თანამშრომელი მოულოდნელი ოჯახური ვითარების – ბებუის (რომელიც მალევე გარდაიცვალა) ცუდად გახდომის გამო, მოკლე დროით, გაეთავისუფლებინა სამსახურიდან: თანამშრომლის სამუშაო დრო იწყებოდა 9:30 საათზე, თანამშრომელი სამსახურში გამოცხადდა 11:30 საათზე, ანუ სამუშაოზე არ იმყოფებოდა 2 საათის განმავლობაში. თანამშრომლის მითითებული დროით სამსახურში არყოფნის გამო კომპანიაში რაიმე სირთული არ წარმოშობილა და მას ზიანი არ მიდგომა. შესაბამისად, 2016 წლის 08 ივლისს, მოსარჩელის მიმართ გაფრთხილების გამოცხადების თაობაზე მოპასუხის ნების გამოხატვა არის ბათილი (იხ. საქმის მასალები);

3.2.10. ზ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძველი, მოპასუხის მითითებით არის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტები. მითითებული მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა; მითითებული მუხლის „თ“ ქვეპუნქტით კი, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ, ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. განსახილველ შემთხვევაში, არ დადასტურდა, ბრძანებაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად

მითითებული არც ერთი საფუძველი. აქვე სასამართლო შენიშნავს, რომ მოპასუხის მიერ, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად ორი სამართლებრივი საფუძვლის (სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტები) მითითება გარკვეულწილად უკვე მიაწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მყარი საფუძვლის არარსებობაზე, ამასთან, მოპასუხის ვარაუდზე – ცალკე, თითოეული საფუძვლის დადასტურების და დასაბუთების შეუძლებლობის თაობაზე (იხ. საქმის მასალები);

3.2.11. მოპასუხემ სადავო ბრძანება გამოსცა – შრომითი ხელშეკრულება შეწყვიტა საფუძველად არა რაიმე ახალი დარღვევის ფაქტის, არამედ ისეთი ფაქტების მითითებით, რაზეც უკვე გამოყენებული ქონდა დისციპლინური სახდელები. შესაბამისად, მოპასუხემ ზ-----ის მიმართ ორი დისციპლინური სახდელი (გაფრთხილება და სამსახურიდან გათავისუფლება) გამოიყენა ერთსა და იმავე დარღვევებზე, რაც დაუშვებელია. ამასთან, ბოლო ფაქტთან დაკავშირებით, 2016 წლის 08 ივლისის გაფრთხილების გამოცხადების შემდეგ, მოსარჩელეს არ მიეცა შესაძლებლობა და დრო, სურვილის შემთხვევაში, გამოესწორებინა შეცდომები (თუ ჰქონდა ასეთი). ერთ გადაცდომაზე დამსაქმებელმა გამოიყენა გაფრთხილებაც და სამსახურიდან გათავისუფლებაც, რაც ეწინააღმდეგება დისციპლინური სახდელის გამოყენების მიზნებს (იხ. ბრძანება; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

3.2.12. მოსარჩელე სამსახურიდან არ გათავისუფლებულა იმ სამართლებრივი საფუძვლით, რომელიც ითვალისწინებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, დასაქმებულისათვის კომპენსაციის გადახდის დაკისრებას (საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებში მითითებული რომელიმე საფუძვლით), ამდენად, უსაფუძვლოა მოსარჩელის მოთხოვნა ორი თვის კომპენსაციის მოპასუხისათვის დაკისრების თაობაზე (იხ. ბრძანება; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

3.2.13. შპს „დ-----მ“ 2016 წლის 09 ივლისის ბრძანება გამოსცა უსაფუძვლოდ, არამართლობიერად, რის გამო ის ბათილად უნდა იქნას ცნობილი (იხ. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები);

3.2.14. ვინაიდან, მხარეებს შორის შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო ერთი წლის ვადით და ვადაზე ადრე, არაკანონიერად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტით, მოსარჩელეს მიადგა ზიანი იძულებითი განაცდურის სახით, რაც შეადგენს 4400 ლარს (ხელზე ასაღები) – იხ. შრომითი ხელშეკრულება; ბრძანება; მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.2.15. შპს „დ-----მ“, ზ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტით, დაარღვია მისი შრომითი უფლებები და მიაყენა მას ზიანი.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან, მოპასუხე შპს „დ-----მ“ არამართლზომიერად შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელესთან და ამავე დროს, არ დასტურდება მოპასუხისთვის, მოსარჩელის სასარგებლოდ, ორი თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაციის დაკისრების სამართლებრივი საფუძველი, ზ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

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

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება

წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან. მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, ერთი მხარე, დასაქმებული (მოსარჩელე) იღებს ვალდებულებას, შეასრულოს სამუშაო კვალიფიკაციის, თანამდებობისა და დაკისრებული ფუნქციების გათვალისწინებით, რისთვისაც იღებს შრომის ანაზღაურებას.

ზ-----ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების შესაბამისად, რომლის თანახმადაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია: სამსახურებრივ ვალდებულებათა შეუსრულებლობა იმ პირის მიერ, ვისაც ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე დაკისრებული ჰქონდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა; დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე, წლების განმავლობაში, 2005 წლიდან ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად ასრულებდა მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებულ ვალდებულებებს.

დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას: შრომით ურთიერთობებში, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იქნას გამოყენებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის შეწყვეტასთან

შედარებით. ამ თუ იმ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი გადაცდომა (დარღვევა) უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით; დამსაქმებელმა დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედება მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით უნდა შეაფასოს, რა დროსაც უნდა გაირკვეს დარღვევასთან (გადაცდომასთან) სამსახურიდან გათავისუფლების ადეკვატურობა (შესაბამისობა). დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მივიჩნიოთ, აუცილებელია, არსებობდეს ისეთი ხასიათის დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის. განსახილველ შემთხვევაში, ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, მოსარჩელის მიმართ, არამართლობიერად, უსაფუძვლოდ იქნა გამოყენებული ორი დისციპლინური სახდელი, ერთსა და იმავე დისციპლინურ გადაცდომაზე. რის გამოც მოპასუხის მიერ გამოცემული ბრძანება არღვევს მოსარჩელის ინტერესებს და ეწინააღმდეგება დისციპლინური გადაცდომის და შრომის კოდექსის მიზნებს.

შპს „დ-----ს“ არც შესაგებელთან ერთად, არც მოსამზადებელ სტადიაზე რაიმე სახის მტკიცებულება, რითაც დაადასტურებდა ზ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერებას, არ წარმოუდგენია; მის მიერ წარმოდგენილი მასალები სასამართლოს ვერ უქმნის საფუძვლიან რწმენას, რომ მოსარჩელის გათავისუფლება კანონის შესაბამისად მოხდა.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, (რეტიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით), შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულიებას იღებენ, ეფექტურად დაიცვან მუშაკის ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება. სასამართლოს მოსაზრებით, ეფექტური დაცვა გულისხმობს დასაქმებისა და ხელფასის მიღების უფლების შენარჩუნებას. ამიტომ ამ უფლების წართმევა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი წარმოადგენს კანონისმიერ წინაპირობებზე დაფუძნებულ ერთადერთ

ქმედით გამოსავალს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის 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.

მოცემულ საქმეზე, იმ მიზეზით, რომ გადაწყვეტილების გამოტანის დროისთვის შრომითი ხელშეკრულების ვადა გასულია, მოპასუხემ უნდა გადაუხადოს მოსარჩელეს კომპენსაცია, სულ მცირე იმ ხელფასის ოდენობით, რომელიც უნდა მიეღო მას სამსახურიდან არამართლობიერი გათავისუფლების დღიდან, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე პერიოდში, ჯამში – 4400 ლარის ოდენობით.

საქართველოს სამოქალაქო 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. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებს და შესაგებელს, ხოლო ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად კი, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

სშკ-ის 38.2. მუხლის შესაბამისად, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, თუ იგი

გათავისუფლებულია სამსახურიდან დამსაქმებლის ინიციატივით (სშკ-ის 37.1. მუხლის "ა", "ვ", "ი" და "ო" ქვეპუნქტებში მითითებული რომელიმე საფუძვლით), რის შესახებაც დასაქმებული გაფრთხილებულია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე. მოხმობილი ნორმიდან ცხადია, რომ დასაქმებულისათვის არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით კომპენსაციის გაცემის ვალდებულება დამსაქმებელს არ წარმოეშობა, თუ შრომითი ხელშეკრულება წყდება სხვა საფუძვლით, მათ შორის სშკ-ის 37.1. მუხლის "ზ" და „თ“ ქვეპუნქტების შესაბამისად.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარემ ძირითადად დაუსაბუთა სასამართლოს თავისი სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობა, ხოლო მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რამაც განაპირობა ზ-----ის სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილება.

7. საპროცესო ხარჯები

შპს „დ-----ს“, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 132 ლარის ოდენობით, თანახმად, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლისა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გადაწყვიტა:

1. ზ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს.

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი შპს "დ-----ს" 2016 წლის 09 ივლისის N----- ბრძანება, ზ-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.

1.2. დაეკისროს შპს "დ-----ს", ზ-----ის სასარგებლოდ, კომპენსაციის გადახდა 4400 (ოთხიათასოთხასი) ლარის (ხელზე ასაღები) ოდენობით.

1.3. ზ-----ეს, სარჩელის დანარჩენ ნაწილში დაკმაყოფილებაზე ეთქვას უარი.

2. დაეკისროს შპს "დ-----ს", სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 132 (ასოცდათორმეტი) ლარის ოდენობით.

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს სააპელაციო საჩივრით, თბილისის სააპელაციო სასამართლოში, მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, თბილისის 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 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

კონრეიძე

ასმათ