



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

30 ნოემბერი 2018 წელი
ფოთი

ქ.

შესავალი ნაწილი

ფოთის საქალაქო სასამართლო
მოსამართლე თეიმურაზ სიხარულიძე
სხდომის მდივანი ლევანი ქირია

მოსარჩელე დ-----ი
წარმომადგენელი ლ-----ძე

მოპასუხე სს „კ-----“
წარმომადგენელი ლ-----აია

დავის საგა ბრძანების ბათილად ცნობა, იძულებითი განაცდურის
ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნით მოთხოვნილია: ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე - „კ-----“ გენერალური დირექტორის 2018 წლის 16 აპრილის N12 ბრძანება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, აღდგენილ იქნას სამსახურში და მოპასუხისათვის სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდურის - 1300 ლარის დაკისრება.

1.2. მოპასუხე - სს „კ-----“ დაეკისროს მის მიერ გადახდილი სახ. ბაჟი 100 ლარის ოდენობით.

სარჩელის ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება:

ის (დ-----ი) 17 წელი მუშაობდა ფ----- ს----- ნ-----ში. 2013 წლის 01 ნოემბერს მასა და „ფ-----“ შორის განუსაზღვრელი ვადით შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა. მისი ყოველთვიური ხელფასი 960 ლარს შეადგენდა. შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს შრომითი შინაგანაწესი წარმოადგენდა.

2018 წლის 12 აპრილს, ღამის ცვლაში, სამუშაო მოვალეობის შესრულებისას საკონტეინერო ტერიტორიაზე შეეჯახა ავტომობილს, რომელმაც მიიღო დაზიანება.

2018 წლის 24 აპრილს ფ----- მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა, საქართველოს შკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების 3.2.1 და 3.2.4 ქვეპუნქტებით, შრომითი შინაგანაწესის 13.1 ქვეპუნქტით და ფ----- ს----- ნ-----ის „დისციპლინარული პროცედურის“ 2.4 და 4.2 ქვეპუნქტებით.

იგი აღნიშნულ ბრძანებას არ ეთანხმება, რადგან ბრალეული ქმედება გამოიწვია გაუმართავმა ტექნიკამ, რომელზედაც მუშაობდა. რაც შეეხება არადროულ რეაგირებას არასწორია, რადგან რეაგირება მის მიერ მოხდა.

მის მიმართ დისციპლინური სახდელი ორჯერ გამოყენებული არ ყოფილა.

სარჩელის სასამართლოში შეტანის დროისათვის (27.04.2018 წ.) დავალიანება შეადგენს ერთი თვის იძულებითი განაცდური ხელფასი - 960 ლ. სარჩელის განხილვისას შესაბამისად.

2. მოპასუხის პოზიცია

დ-----ი „ნ-----“ ოპერატორის თანამდებობაზე მუშაობდა, სხვა ვალდებულებებთან ერთად მის ძირითად ვალდებულებას წარმოადგენდა საოპერაციო ტექნიკის შემოწმება და ნებისმიერი დაზიანების თაობაზე დაუყონებლივ ზემდგომისთვის შეტყობინება, ოპერაციის დროს საოპერაციო ტექნიკის მიერ გამოწვეული ნებისმიერი დაზიანების დაუყონებლივ შეტყობინება. ამასთან, ნ-----ის შრომის შინაგანაწესის 13.1 პ. და დისციპლინური პროცედურის 6.1. პ. (N 9 და N 26 გადაცდომა) თანახმად, დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს: 1. კომპანიის ტერიტორიას, თუ მის ფარგლებს გარეთ ჩადენილი თანამშრომლის ბრალეული ქმედება, რომელიც გამოიწვევს ქონების რაიმე სახით დაზიანებას ან ხელყოფას; 2. სამუშაო

პროცესში წამოჭრილ პრობლემებზე შესაბამისი საფუძვლის გარეშე არადროული რეაგირება/კომუნიკაციის იგნორირება; სამსახურეობრივი გულგრილობა. ამავე დისციპლინური პროცედურის 6.5 პუნქტის მიხედვით, დასაქმებულის პასუხისმგებლობის დამამძიმებელ გარემოებას წარმოადგენს ისეთი გადაცდომის ჩადენა, რომელიც დასაქმებულს აყენებს რაიმე სახის ზიანს. აღნიშნული გარემოება დასაქმებულს ანიჭებს უფლებამოსილებას, გამოიყენოს უფრო მკაცრი სახდელი, ვიდრე ეს განსაზღვრულია დისციპლინურ პროცედურებში კონკრეტული გადაცდომისთვის.

კონკრეტულ შემთხვევაში ადგილი ქონდა ორივე დისციპლინურ გადაცდომას.

ახსნა-განმარტებაში და ვიდეომასალაში, 2018 წლის 12 აპრილს, 20:00 საათიდან მოსარჩელე ავტოსადგურზე F----- ცვლაში მუშაობდა. დ. ბ-----ლმა შეჯახების შედეგად დააზიანა კლიენტის 2 ავტომობილი, რომლის თაობაზე ხელმძღვანელობას არ განუცხადა. აღნიშნულს ადასტურებენ შესაბამისი ცვლის სუპერვაიზერი და საკონტინერო ტერიტორიის ხელმძღვანელის ახსნა-განმარტებები, ასევე შემთხვევის ამსახველი ვიდეო ჩანაწერი (CD დისკი), 2018 წლის 12 აპრილს დაზიანებული ავტომობილის მეპატრონეები, მომსახურე კომპანიის, შპს „კ----- ე-----ს“ ელფოსტით წარმოდგენილი წერილობითი პრეტენზია, ზიანის ანაზღაურებისა და შესაბამისი ზომების მიღების მოთხოვნით.

მოსარჩელის მოსაზრებები არანაირი მტკიცებულებებით არ დასტურდება. დ. ბ-----ლს მისი მორიგეობის მიმდინარეობის და დასრულების დროს არ დაუფიქსირებია მომხდარი. შემოწმების დასრულების შემდგომ, ცვლის შემდგომი მორიგე ოპერატორისათვის გადაბარებისას შევსებული ორკაპა ავტომობილის საოპერაციო შემოწმება ცხადყოფს, რომ ავტომტვირთველი სრულად გამართული იყო.

დ. ბ-----ლის მიმართ, წინა 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულია შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, კერძოდ, 2017 წლის 11 დეკემბერს, 2017 წლის 8 დეკემბერს საპორტო ტექნიკის ბრალეული დაზიანების გამო, რომელიც მან აღიარა 08.12.2017 წ. ახსნა-განმარტებაში. მას დაეკისრა კომპანიის შრომის შინაგანაწესის 13.1 მ. და დისციპლინური პროცედურის შესაბამისად, განსაზღვრული დისციპლინური სახდელი.

ამდენად, მას შკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტით, შრომის შინაგანაწესის 12.1.2 პპ და მოპასუხის დისციპლინური პროცედურის 2.4 და 4.2 პპ საფუძველზე, დისციპლინურ სახდელად მართებულად განესაზღვრა სამსახურიდან დათხოვნა.

არ უნდა დაკმაყოფილდეს მოთხოვნა სახ. ბაჟის ნაწილშიც.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. საქმეში არ მოიპოვება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სს "----- გენერალური დირექტორის 2018 წლის 16 აპრილის N12 ბრძანება დ-----ის მიმართ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

3.2.2. სს „კ-----“ და დ-----ის 01.11.2013 წლის შრომითი ხელშეკრულება.
დ. ბ-----ლი გაცნობილია, რაზეც არსებობს მისი ხელმოწერა.

3.2.3."----- შრომის შინაგანაწესი (თანამშრომლის სახელმძღვანელო) 2018 წლის 04 აპრილის რედაქცია.

3.2.4. საოპერაციო აღჭურვილობის ოპერატორი (თანამდებობრივი აღწერილობა), რაზეც არსებობს დ. ბ-----ლის ხელმოწერა.

3.2.5. შრომითი ხელშეკრულების დანართი, გაცნობილია დ. ბ-----ლი.

3.2.6. ორკაპა ავტომტვირთველის წინა საოპერაციო შემოწმების საბუთი (ტექნიკის N 293).

3.2.7. დისციპლინური სახდელის ფორმა, ხელფასიდან 10%-ის დაქვითვა, დ-----ის მიმართ 11.12.2017 წ. (ძალაში შესვლის თარიღი), დ. ბ-----ლის 08.12.2017 წ. ახსნა-განმარტება.

3.2.8. დისციპლინური სახდელდადების ფორმა, სამსახურიდან დათხოვნა, დ. ბ-----ლის 12.04.2018 წ. ახსნა-განმარტება.

3.2.9 "----- საოპერაციო დეპარტამენტის უფროსის სახელზე ვ-----იას და ვ-----იძის ახსნა-განმარტებები.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

დ-----ის სარჩელი სს „კ-----“, მიმართ სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის (კონკრეტული მუხლები იხილეთ სამართლებრივ შეფასებაში)

6. სამართლებრივი შეფასება

ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვა ყოველი დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს უმთავრესი ამოცანაა, რომელიც უშუალოდ გამომდინარეობს სახელმწიფოს კონსტიტუციური ვალდებულებისაგან, რომლის თანახმად, სახელმწიფო ცნობს და იცავს ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებულ უფლებებსა და თავისუფლებებს, როგორც წარუვალ და უზენაეს ადამიანურ ღირებულებებს. ხელისუფლების განხორციელებისას ხალხი და სახელმწიფო შეზღუდულნი არიან ამ უფლებებით და თავისუფლებებით, როგორც უშუალოდ მოქმედი სამართლით (საქართველოს კონსტიტუციის მე-7 მუხლი).

ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების ასეთი მნიშვნელობიდან გამომდინარე, საქართველოს კონსტიტუცია ითვალისწინებს მათი დაცვის აუცილებელ სამართლებრივ გარანტიებს, რომელთა შორის ყველაზე ქმედითი მათი სასამართლოს საშუალებით დაცვაა.

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის (ხელშეკრულების შეწყვეტის დროს რედაქცია) თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავის უფლებათა და თავისუფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. სასამართლო დაცვის უფლება თავად არის ადამიანის ერთ-ერთი დამოუკიდებელი უფლება, ამასთან, ადამიანის ყველა სხვა უფლებისა და თავისუფლების აუცილებელი გარანტია, დაცვის საშუალება.

სამართლიანი სასამართლოს უფლება, როგორც სამართლებრივი სახელმწიფოს პრინციპის განხორციელების ერთგვარი საზომი, გულისხმობს ყველა იმ სიკეთის სასამართლოში დაცვის შესაძლებლობას, რომელიც თავისი არსით უფლებას წარმოადგენს, ამიტომაც სამართლიანი სასამართლოს უფლება არის უმნიშვნელოვანესი მექანიზმი, რომელიც აწესრიგებს ინდივიდსა და სახელმწიფოს, ასევე, კერძო პირებს შორის არსებულ სადავო ურთიერთობებს, უზრუნველყოფს კონსტიტუციური

უფლებების ეფექტურ რეალიზაციას და იცავს დაცულ სფეროში გაუმართლებელი ჩარევისაგან.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის პირველი წინადადების შესაბამისად, სამოქალაქო უფლებათა და მოვალეობათა განსაზღვრისას ან წარდგენილი ნებისმიერი სისხლისსამართლებრივი ბრალდების საფუძვლიანობის გამორკვევისას ყველას აქვს გონივრულ ვადაში მისი საქმის სამართლიანი და საქვეყნო განხილვის უფლება კანონის საფუძველზე შექმნილი დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი სასამართლოს მიერ.

იცავს რა სამართლიანი სასამართლოს უფლებას, რომელსაც გააჩნია ფუნდამენტური მნიშვნელობა დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ევროკონვენციის მე-6 მუხლს უკავია ცენტრალური ადგილი კონვენციის სისტემაში. აღნიშნული მუხლის დაცვის ობიექტს წარმოადგენს კანონის უზენაესობის პრინციპი, რომელსაც ემყარება მთლიანად საზოგადოება.

სასამართლო უპირველესად ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ **(იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ)**.

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

შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი და მეორე ნაწილები ადგენენ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში სამართლის ნორმათა გამოყენების პრინციპს, კერძოდ, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო

ხელშეკრულებებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

შრომით ურთიერთობას, ლეგალურ დეფინიციას იძლევა შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი.

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

არსებობს საკასაციო პალატის მოსაზრება იმის შესახებ, რომ მიუხედავად კანონმდებლობით მინიჭებული მართვასთან დაკავშირებული საქმიანობის განხორციელების უფლებამოსილებისა, კომპანიის ხელმძღვანელი შეუზღუდავი არ არის და არ სარგებლობს აბსოლუტური ავტონომიით, რაც საკმარისი საფუძველი იქნებოდა დასაქმებულის სამსახურიდან გასათავისუფლებლად. ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულის კონსტიტუციურ უფლებას - "შრომის უფლება" (კონსტიტუციის 30-ე მუხლი), ხოლო დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა მართლზომიერი უნდა იყოს და ნაკარნახევი ობიექტური აუცილებლობით, რაც დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობას გულისხმობს. სკ-ის 115-ე მუხლშიც ეს აზრია გატარებული და სამოქალაქო უფლების განხორციელების მართლზომიერებაში ვლინდება. სასამართლო, ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამ თვალსაზრისით, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ ულტიმა ლატიო-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნას მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ განხორციელებული გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. დასაქმებულის მიერ განხორციელებული ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი სიხშირის, სიმძიმისა და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით.

საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის გადანაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი).

შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის

არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება იმაზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

ზემოაღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, რომლის მიხედვით დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა.

მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

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

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ დასაქმებულის დაკავებულ თანამდებობასთან/ შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის დადგენის რაიმე სპეციალურ პროცედურას არ ითვალისწინებს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას; ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა; გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება; დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება; ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება; ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან; ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა; თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა; ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება; კ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს; ლ) ამ კანონის 51-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ; მ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება; ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება; ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილის თანხმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანხმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა: ა) სხვა საფუძველით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა; ბ) ამ კანონის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძველით; 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.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შრომის ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება ერთ-ერთი მხარის ინიციატივით, ამ მუხლით დადგენილი წესით; ე.ი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების მოშლა ეფუძნება ხელშეკრულების მხოლოდ ერთ-ერთი მხარის ნებას და მიმართულია მეორე მხარის სურვილის საწინააღმდეგოდ. ხელშეკრულების მოშლის სამართლებრივი ძალა არ არის დამოკიდებული მეორე მხარის თანხმობაზე ან მის სხვაგვარ თანამონაწილეობასა და ნების გამოხატვაზე. დამსაქმებელს რაიმე საგანგებო სიტუაციის წარმოშობის გარეშეც შეუძლია, ნებისმიერ დროს მოშალოს შრომითი ხელშეკრულება, თუ ამით არ დაირღვევა საქართველოს კონსტიტუციითა და თავად შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ძირითადი პრინციპები.

საყურადღებოა, რომ შრომის ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის ნამდვილ ნებას უნდა ემყარებოდეს, რისთვისაც აუცილებელია, რომ პირი იმ თანამდებობიდან გათავისუფლდეს, რა თანამდებობაზეც იყო დასაქმებული, წინააღმდეგ შემთხვევაში დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება ნამდვილად ვერ ჩაითვლება.

დამსაქმებლის მიერ მოსარჩელის შეფასების პროცესში კანონიერების, სამართლიანობის, საჯაროობის, გამჭვირვალობის, არადისკრიმინაციულობის, ობიექტურობის, მიუკერძოებლობის პრინციპების შესაძლო დარღვევის შესახებ მოსარჩელემ ვერ დაამტკიცა.

მოსარჩელისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ცალმხრივი გარიგებაა

და შესაბამისი სამართლებრივი ეფექტის მისაღებად საკმარისია დამსაქმებლის შესაბამისი ნების გამოვლენა.

შრომის ხელშეკრულების დროს მუშაკი კისრულობს ვალდებულებას, შეასრულოს სამუშაო დაკავებული თანამდებობის, პროფესიისა და კვალიფიკაციის მიხედვით.

შრომის ხელშეკრულების თანახმად, პირი რომელიც ახორციელებს შრომით უფლებამოსილებას შეიძლება იყოს მხოლოდ ფიზიკური პირი.

მუშაკი ექვედებარება დამსაქმებელს და ის სამუშაოს ასრულებს გარკვეული ფუნქციონალური დატვირთვის წესების მიხედვით. ქონება, რომელიც აუცილებელია სამუშაოს განსახორციელებლად არ წარმოადგენს მუშაკის საკუთრებას.

ევროპის სოციალური ქარტიის, 4.4 მუხლი აღიარებს, რომ დამსაქმებლის ვალდებულებას წარმოადგენს წინასწარ შეატყობინოს დასაქმებული დასაქმების შეწყვეტის შესახებ, მაგრამ მითითებული დანაწესი უნდა განიმარტოს ქარტიის დანართის მე-2 ნაწილის შესაბამისად. კერძოდ, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამსახურიდან დაუყოვნებლივ დათხოვნა (გაფრთხილების გარეშე) დასაშვებია იმ შემთხვევაში, თუ სახეზეა დასაქმებულის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების მნიშვნელოვანი დარღვევა (მაგალითად, მძიმე გადაცდომა). ამდენად, დასაქმების შეწყვეტის შესახებ კანონიერების შემოწმებისას მნიშვნელოვანია დადგინდეს თუ რა სახისა და სიმძიმის დარღვევამ განაპირობა დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლება.

2018 წლის 12 აპრილს, ღამის ცვლაში, სამუშაო მოვალეობის შესრულებისას საკონტინერო ტერიტორიაზე, შეეჯახა ავტომობილს, რომელმაც მიიღო დაზიანება.

დ-----ის სხვა ვალდებულებებთან ერთად მის ძირითად ვალდებულებას წარმოადგენდა საოპერაციო ტექნიკის შემოწმება და ნებისმიერი დაზიანების დაუყოვნებლივ ზემდგომისათვის შეტყობინება, ოპერაციის დროს საოპერაციო ტექნიკის მიერ გამოწვეული ნებისმიერი დაზიანების დაუყოვნებლივ შეტყობინება. ამასთან, ნ-----ის შრომის შინაგანაწესის 13.1 პ. და დისციპლინური პროცედურის 6.1. პ. (N 9 და N 26 გადაცდომა) თანახმად, დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს: 1. კომპანიის ტერიტორიას, თუ მის ფარგლებს გარეთ ჩადენილი თანამშრომლის ბრალეული ქმედება, რომელიც გამოიწვევს ქონების რაიმე სახით დაზიანებას ან ხელყოფას.

დ. ბ-----ლმა შეეჯახების შედეგად დააზიანა კლიენტის 2 ავტომობილი,

რომლის თაობაზე ხელმძღვანელობას არ განუცხადა. აღნიშნულს ადასტურებენ შესაბამისი ცვლის სუპერვაიზერი და საკონტინენტო ტერიტორიის ხელმძღვანელის ახსნა-განმარტებები, ასევე შემთხვევის ამსახველი ვიდეო ჩანაწერი (CD დისკი), 2018 წლის 12 აპრილს დაზიანებული ავტომობილის მეპატრონეები, მომსახურე კომპანიის, შპს „კ----- ე-----ს“ ელფოსტით წარმოდგენილი წერილობითი პრეტენზია, ზიანის ანაზღაურებისა და შესაბამისი ზომების მიღების მოთხოვნით.

დ. ბ-----ლის მიმართ, წინა 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულია შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა.

კონკრეტულ შემთხვევაში, დასაქმებულის ქცევის წესმა განაპირობა მისი სამსახურიდან დათხოვნა.

მოპასუხის განმარტებით, კლიენტებზე მიყენებული ზიანი კორპორაცია ფ-----
----- გადაიხადა.

განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება არ ეწინააღმდეგება კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, საჯარო წესრიგს და არ არსებობს მისი ბათილობის საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლით გათვალისწინებული საფუძველი.

მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერების პირობებში უსაფუძვლოა მოსარჩელის საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილსა და 32-ე მუხლზე დაფუძნებული მოთხოვნები პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენისა და დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის პერიოდზე შრომის ანაზღაურების მიღების შესახებ, რადგან ეს მოთხოვნები პირდაპირ არის დაკავშირებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონობასთან, რაც საქმის განხილვით არ დადგინდა.

7. საპროცესო ხარჯები

მოსარჩელის მიერ სახ. ბაჟი გადახდილია.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება არ არის გამოყენებული.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო

გადაწყვიტა:

1. დ-----ის სარჩელი სს „კ-----“, მიმართ სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე, არ დაკმაყოფილდეს.
2. მოსარჩელის მიერ სახ. ბაჟი გადახდილია.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, ფ----- 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 ფ----- საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
სიხარულიძე**

თეიმურაზ