



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

30 ოქტომბერი 2018 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი
თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის
მოსამართლე: ქეთევან კუჭავა
სხდომის მდივანი: თამარ პოლოსოვი

მოსარჩელე: ლა-----ი

წარმომადგენელი: მი-----ა

მოპასუხე: ა(ა)იპ საქართველოს ს-----
-----ი

წარმომადგენელი: თა-----ე

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის
ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ საქართველოს ს-----
-----ის 2017 წლის 01 დეკემბრის N- ბრძანება
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.2. ლა-----ი აღდგენილ იქნეს საქართველოს ს-----
-----ის ექთნის პოზიციაზე;

1.3. ა(ა)იპ საქართველოს ს-----
-----ს ლა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2017 წლის 01
დეკემბრიდან (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან) სამსახურში
აღდგენამდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიურად 277 ლარის (დარიცხული)
გადახდა.

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

2016 წლის სექტემბრიდან ლა-----ი მუშაობდა ა(ა)იპ საქართველოს ს-
-----ში ექთნის

თანამდებობაზე და მისი დარიცხული ხელფასი თვეების მიხედვით შეადგენდა 2017 წლის განმავლობაში - იანვარში - 267 ლარს, თებერვალში - 240 ლარს, მარტში - 258 ლარს, აპრილში - 252 ლარს, მაისში - 343 ლარს, ივნისში - 329 ლარს, ივლისში - 307 ლარს, აგვისტოში - 294 ლარს, სექტემბერში - 276 ლარს, ოქტომბერში - 203 ლარს. ყოველთვიური საშუალო ანაზღაურება კი შეადგენდა 277 ლარს.

2017 წლის 01 დეკემბრის N- ბრძანებით ლა-----ს ეცნობა, რომ მოპასუხე იურიდიული პირის დირექტორმა გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ გათავისუფლების ბრძანებაში არ არის მითითებული გათავისუფლების სამართლებრივი საფუძველი.

დასაქმებულის არაერთი მოთხოვნის მიუხედავად დამსაქმებელს გათავისუფლების ბრძანების დასაბუთება და შრომითი ხელშეკრულება მისთვის არ გადაუცია.

2017 წლის 11 დეკემბერს, მოსარჩელემ განცხადებით მოითხოვა გათავისუფლების ბრძანების დასაბუთების, შრომითი ანაზღაურების შესახებ ცნობის და შრომითი ხელშეკრულების ჩაბარება. აღნიშნული განცხადების საფუძველზე მოსარჩელის განმარტებით მას ჩაბარდა მხოლოდ გათავისუფლების ბრძანება.

მოსარჩელის მითითებით გათავისუფლების ბრძანება უსაფუძვლოა და არანაირი კონფლიქტი მას თანამშრომლებთან და ავადმყოფებთან არ ჰქონია.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და აღნიშნა, რომ ლა-----
-ი სა-----რ განყოფილებაში მუშაობდა 2016 წლის 01 სექტემბრიდან 2017 წლის 01 დეკემბრამდე.

მოპასუხის განმარტებით, საექთნო საქმე ზოგადად გულისხმობს პაციენტის მოვლის და მისი რეაბილიტაციის პროცესში ზრუნვის დაგეგმვას და განხორციელებას პაციენტის ფიზიკური, სოციალური თუ მენტალური მდგომარეობის გათვალისწინებით. ამასთან, მედდა უნდა ფლობდეს შესაბამის პროფესიულ განათლებას და ზოგადად იცავდეს ეთიკის ნორმებს, პალიატიური განყოფილება და ინკურაბელური მოვლა ხასიათდება გარკვეული სპეციფიკურობით: ქრონიკული, უკურნებელი დაავადებებით შეპყრობილი პაციენტებისათვის კვალიფიციური პალიატიური დახმარების

მიმწოდებელი მთელი თავისი მედპერსონალით ახორციელებს მუშაობას (მოვლა-მზრუნველობას) შემდეგი მიმართულებებით: ტკივილისა და სხვა მტანჯველი სიმპტომების კვალიფიკაციური მართვა, საერთაშორისოდ აღიარებული ეთნიკური პრინციპების დაცვა, ცუდი ამბების კვალიფიციურად და ტაქტით მიწოდება. კარგი კომუნიკაცია, როგორც პალიატიური მზრუნველობის გუნდის წევრებს შორის, ისე პაციენტთან და მისი ოჯახის წევრებთან, სიცოცხლის ბოლო დღეებისა და საათების მართვის სპეციფიკის ცოდნა და უნარი უნდა გააჩნდეს ამ სფეროში ჩაბმულ სამედიცინო პერსონალს, რათა განახორციელოს პალიატიური პაციენტისა და მისი ოჯახის წევრების ცხოვრების ხარისხზე ორიენტირებული, კვალიფიციური და სრულფასოვანი პალიატიური მზრუნველობა. შესაბამისად, იგი მოიცავს პასუხისმგებლობის მთელ ჯაჭვს: მედდა უნდა იყოს უფრო მზრუნველი, მეტად ჰუმანური, პუნქტუალური, თავშეკავებული, სანდო, კეთილსინდისიერი.

აღნიშნულის მიუხედავად, ლა-----ი კლინიკაში მუშაობისას სისტემატიურად არღვევდა სამედიცინო ეთიკის ნორმებს, თავს არიდებდა საპასუხისმგებლო დავალებების შესრულებას, არაჰუმანურობის, არაკომპეტენტურობის და არაკორექტულობის გამო მუდმივად იმსახურებდა სამართლიან შენიშვნებს როგორც ექიმებისგან და უფროსი მედდისაგან, ისე პაციენტებისაგან. კონფლიქტში შედიოდა მათთან, ასევე ხშირი იყო პროფესიული შეცდომები, ეშლებოდა ინექციები და დანიშნულებები პაციენტებთან, უხეშად ატარებდა სხვადასხვა სამედიცინო, მათ შორის მტკივნეულ პროცედურებს. აღნიშნულ ფაქტებთან დაკავშირებით მორიგე ექიმები არაერთხელ მიმართავდნენ კლინიკის ადმინისტრაციას და უარს აცხადებდნენ მასთან ერთად მორიგეობაზე. ასევე პაციენტის თავმდგმურს უხეშობის გამო არ შეუშვია პალატაში.

ლა-----ი რამდენჯერმე იქნა გაფრთხილებული, თუმცა მისი ქცევა არ შეცვლილა. მას არ უცდია მოეპოვებინა ნდობა, შეეცვალა დამოკიდებულება მინდობილი საქმისადმი, პასუხისმგებლობით მოკიდებოდა მორიგე ექიმის დავალებებს და გულისხმიერებით პაციენტებს.

შესაბამისად, პაციენტების კანონიერი ინტერესებიდან გამომდინარე, მათი უსაფრთხოების დაცვის მიზნით დასაქმებული გათავისუფლებული იქნა დაკავებული თანამდებობიდან, რადგან საქმე ეხებოდა არა მხოლოდ სამედიცინო ეთიკის ნორმების დარღვევას, არაკომპეტენტურობას და უპასუხისმგებლობას, არამედ მათ უსაფრთხოებას.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. საქართველოს ს-----

-ის 31.08.2016 წლის N- ბრძანებით 2016 წლის 1 სექტემბრიდან ლა-----
—ი საქართველოს ს-----
ის პალიატიურ განყოფილებაში განუსაზღვრელი ვადით დაინიშნა მორიგე
ექთნად 0.5 განაკვეთზე. ხელფასის ოდენობა განისაზღვრა თითო
მორიგეობაზე თითო აკადემოციდან 3 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 31.08.2016 წლის N- ბრძანება (ს.ფ.71).

3.1.2. საქართველოს ს-----
--ის 2017 წლის 11 დეკემბრის N-- ცნობით ირკვევა, რომ ლა-----ი
საქართველოს ს-----ში
მუშაობს 2016 წლის სექტემბრიდან ექთნის თანამდებობაზე და მისი
დარიცხული ხელფასი თვეების მიხედვით შეადგენდა:

2016 წელს სექტემბერი - 201 ლარი; ოქტომბერი - 123 ლარი; ნოემბერი - 242
ლარი; დეკემბერი - 297 ლარი.

2017 წელს - იანვარი - 267 ლარი, თებერვალი - 240 ლარი, მარტი - 258 ლარი,
აპრილი - 252 ლარი, მაისი - 343 ლარი, ივნისი - 329 ლარი, ივლისი - 307 ლარი,
აგვისტო - 294 ლარი, სექტემბერი - 276 ლარი, ოქტომბერი - 203 ლარი.

ამასთან, საქართველოს ს-----
-----ის 25.12.2017 წლის N-- უწყისის მიხედვით ლა-----ს 2017 წლის
ნოემბრის თვეს დაერიცხა 530.34 ლარი, ხელზე მისაღები თანხის ოდენობამ კი
შეადგინა 424.27 ლარი. 17.05.2018 წლის საქართველოს ს-----
-----ის ახსნა-განმარტებითი ბარათით
დასაქმებულის საბოლოო ანგარიშსწორება მოხდა 2017 წლის 25 დეკემბერს,
რამაც შეადგინა 530.34 ლარი (ნოემბრის თვის ხელფასი 278 ლარს
დამატებული ერთი თვის კომპენსაცია 252.34 ლარი, რაც გამოანგარიშებული
იქნა ბოლო სამი თვის საშუალო ხელფასიდან).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 20.12.17 წლის N- ბრძანება (ს.ფ.66);
- 25.12.2017 წლის უწყისი (ს.ფ.67);
- 17.05.2018 წლის N-- ახსნა-განმარტებითი ბარათი (ს.ფ.68).

3.1.3. საქართველოს ს-----
--ის 01.12.2017 წლის N- ბრძანებით საქართველოს ს-----
-----ის ექთანი ლა-----ი 2017 წლის 1
დეკემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

ბრძანებაში ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძველი მითითებული არ არის, ხოლო ფაქტობრივ საფუძველად აღნიშნულია, რომ ლა-----ი გათავისუფლდა კლინიკის დირექტორის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე ავადმყოფის პატრონებთან და მორიგე ექიმებთან ხშირი კონფლიქტის გამო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 01.12.2017 წლის N- ბრძანება (ს.ფ.70).

3.1.2. 2017 წლის 11 დეკემბერს, მოსარჩელემ წერილობით მიმართა დამსაქმებელს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დასაბუთებული გადაწყვეტილების მიღების თაობაზე. რის საფუძველზეც მოსარჩელეს ჩაბარდა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ბრძანება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.4. შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, გარდა სარჩელით სადავო დისციპლინური ღონისძიებისა, ლა-----ის მიმართ გამოყენებული იყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემდეგი ზომები:

2016 წლის 7 ნოემბერს საქართველოს ს-----
-----ის N- ბრძანებით საქართველოს ს-----
-----ის ექთანს ლა-----ს გამოეცხადა სიტყვიერი გაფრთხილება მისი მორიგეობის დროს განყოფილებაში პაციენტებთან შეუსაბამო ქცევის, უყურადღებობის და მორიგე ექიმთან, ნ-----
---ასთან მის მიერ პროვოცირებული კონფლიქტის გამო. საფუძველად მითითებულია მორიგე ექიმის ნ-----ას მოხსენებითი ბარათი.

2016 წლის 7 ნოემბერს საქართველოს ს-----
-----ის N- ბრძანებით საქართველოს ს-----
-----ის ექთანს ლა-----ს მეორედ გამოეცხადა გაფრთხილება მისი მორიგეობის დროს განყოფილებაში პაციენტებთან (კონკრეტულად მძიმე პაციენტ ნი-----თან) უხეში ქცევის, უპასუხისმგებლობის და პაციენტის თავმდგმურთან და მედ პერსონალთან კონფლიქტური სიტუაციის შექმნის გამო.

აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით მორიგე ექიმმა ქ-----მა აცნობა მკურნალ ექიმს, თ-----ს.

ამავე ბრძანებით, ლა-----ი გაფრთხილებული იქნა მასზედ, რომ მის

მიერ დაკისრებული მოვალეობების თავის არიდების და კონფლიქტური სიტუაციების შექმნის გაგრძელების პირობებში კლინიკის ადმინისტრაცია იძულებული იქნება შეწყვიტოს მასთან შრომითი ურთიერთობა. საფუძვლად მითითებულია მკურნალი ექიმის თ-----ის მოხსენებითი ბარათი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- 2016 წლის 7 ნოემბრის N- ბრძანება (ს.ფ.76);
- 2017 წლის 8 სექტემბრის N- ბრძანება (ს.ფ.77);

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 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 ს-----ის ექთნის ლა-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ მოპასუხის მიერ გამოცემული ბრძანების საფუძველია ავადმყოფის პატრონებთან და მორიგე ექიმებთან ხშირი კონფლიქტი.

სასამართლო სხდომაზე გაკეთებული ახსნა-განმარტებით მოპასუხემ მიუთითა ერთ-ერთ შემთხვევაზე, როდესაც ლა-----ს, რომელსაც N- პალატაში პაციენტისათვის უნდა გაეკეთებინა „მორფი“, შეეშალა პალატის ნომერი და შევიდა N- პალატაში, სადაც იმყოფებოდა პაციენტი, რომლისთვისაც აღნიშნული პრეპარატის გაკეთების შემთხვევაში მძიმე შედეგი დადგებოდა. მოპასუხემ ასევე მიუთითა 2017 წლის სექტემბრის შემთხვევაზე, როდესაც ექიმ აბ-----ის მორიგეობის დროს მძიმე პაციენტის ნ.ქ. დედამ სთხოვა ლა-----ს, ამოეღო ვენის კათეტერი მისი შვილისათვის, თუმცა უშედეგოდ.

პალატების შეშლის ფაქტთან დაკავშირებით, მოსარჩელემ განმარტა, რომ #- პალატაში მისი შესვლის მიზანი არ ყოფილა იქ მყოფი პაციენტისათვის პრეპარატის გაკეთება, არამედ, იგი იქ შევიდა, რადგან პაციენტმა დაუძახა.

აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით მოწმის სახით დაკითხულმა ექიმმა - ქ-----მა განმარტა, რომ მან ლა-----ს დაავალა N- პალატაში

შესულიყო და გაეკეთებინა მორფი პაციენტისათვის. ლა-----ი შეცდომით შევიდა N- პალატაში და მას სანიტარმა შეახსენა, რომ პრეპარატი უნდა გაეკეთებინა N- პალატაში მყოფი პაციენტისათვის.

საქმეზე მოწმის სახით დაკითხულმა მ-----ემ (უფროსი მედდა) და ნ-----ამ (ექიმი) განმარტეს, რომ ლა-----ს ჰქონდა ხშირი კონფლიქტი პაციენტებთან, მათ თავმდგმურებთან და სამედიცინო პერსონალთან.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელის მიმართ დამსაქმებელს გამოყენებული აქვს დისციპლინური სახის ღონისძიება - 1) 2016 წლის 7 ნოემბერს წერილობითი გაფრთხილების სახით - ექიმ ნ-----ას მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე, მორიგეობის დროს განყოფილების პაციენტებთან შეუსაბამო ქცევის, უყურადღებობისა და მორიგე ექიმ ნ-----ასთან კონფლიქტის გამო, 2) 2017 წლის 8 სექტემბერს განმეორებითი გაფრთხილების სახით - პაციენტთან (კონკრეტულად მძიმე პაციენტ ნ-----თან) უხეში ქცევის, უპასუხისმგებლობის, პაციენტის თავმდგმურთან და მედ პერსონალთან კონფლიქტური სიტუაციის შექმნის გამო. არც მოპასუხის მიერ გამოცემული ბრძანებით და/ან განმარტებითა და არც მოწმეთა ჩვენების საფუძველზე არ დგინდება, კონკრეტულად რა ქმედებაში გამოიხატა მოსარჩელის ბოლო დარღვევა, რაც გახდა 2017 წლის 1 დეკემბრის ბრძანების გამოცემისა და მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი, რადგან, როგორც აღინიშნა, ადრე გამოვლენილი დარღვევების, მათ შორის, პაციენტების თავმდგმურებთან და მორიგე ექიმებთან მომხდარი კონფლიქტის გამო, დამსაქმებელს უკვე გამოყენებული ჰქონდა დისციპლინური ხასიათის ღონისძიებები.

რაც შეეხება, მოპასუხის მითითებას მოსარჩელის მხრიდან პალატების აღრევის თაობაზე, რაც პრეპარატის სხვა პაციენტისათვის გაკეთების შემთხვევაში შეიძლებოდა გამხდარიყო მძიმე შედეგის გამომწვევი მიზეზი, სასამართლოს მიერ ვერ მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გამამართლებელ გარემოებად, რადგან, აღნიშნული გარემოება არ დადებია საფუძვლად თავად ბრძანების გამოცემას (ბრძანების ფაქტობრივი საფუძველი გახდა „ავადმყოფის პატრონებთან და მორიგე ექიმებთან ხშირი კონფლიქტი“) და მასზე, როგორც მოსარჩელის არაკომპეტენტურობაზე მითითება მოპასუხის მიერ განხორციელდა მხოლოდ საქმის განხილვის ეტაპზე.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, რაც ნიშნავს, რომ ყოველ მხარეს ეკისრება იმ ფაქტების დამტკიცების ვალდებულება, რომლისთვისაც ეს ხელმისაწვდომი და ობიექტურად შესაძლებელია. როდესაც მხარეთა შორის სადავოა საკითხი გამოცემული ბრძანების მართლზომიერების შესახებ, აღნიშნული მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა.

სწორედ დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს იმგვარი მნიშვნელოვანი გარემოებების არსებობა, რაც აუცილებელს ხდიდა დასაქმებულის მიმართ უკიდურესი ღონისძიების, სამსახურიდან გათავისუფლების აუცილებლობას.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ ვერ დაადასტურა მისი მტკიცების საგანში შემავალი გარემოება - გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებული კონკრეტული დარღვევის არსებობის ფაქტი.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ ლა-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, ბათილად იქნეს ცნობილი მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, მოპასუხეს დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება და აღდგენილ იქნეს საქართველოს ს-----ის ექთნის პოზიციაზე.

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 ვალდებულიებას 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 აირჩიო 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 გათავისუფლების 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, საქართველოს ს-----
-----ის 01.12.2017 წლის N- ბრძანებით საქართველოს ს-----
-----ის ექთანი ლა-----

ი 2017 წლის 1 დეკემბრიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ბრძანებაში ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძველი მითითებული არ არის, ხოლო ფაქტობრივ საფუძველად აღნიშნულია, რომ ლა-----
-----ი გათავისუფლდა კლინიკის დირექტორის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე ავადმყოფის პატრონებთან და მორიგე ექიმებთან ხშირი კონფლიქტის გამო.

საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების 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.

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 მასზე, რომ იგი ვალდებულია 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.).

როგორც აღინიშნა, საქართველოს ს-----
-----ის ექთნის ლა-----ის დაკავებული თანამდებობიდან
გათავისუფლების შესახებ მოპასუხის მიერ გამოცემული ბრძანების

საფუძველია აკადემიკოსის პატრონებთან და მორიგე ექიმებთან ხშირი კონფლიქტი. სასამართლო სხდომაზე გაკეთებული ახსნა-განმარტებით მოპასუხემ მიუთითა შემთხვევაზე, როდესაც ლა-----ს, რომელსაც N-პალატაში პაციენტისათვის უნდა გაეკეთებინა „მორფი“, შეეშალა პალატის ნომერი და შევიდა N-პალატაში, სადაც იმყოფებოდა პაციენტი, რომლისთვისაც აღნიშნული პრეპარატის გაკეთების შემთხვევაში მძიმე შედეგი დადგებოდა. მოპასუხემ ასევე მიუთითა 2017 წლის სექტემბრის შემთხვევაზე, როდესაც ექიმ აბ-----ის მორიგეობის დროს მძიმე პაციენტის ნ.ქ. დედამ სთხოვა ლა-----ს, ამოეღო ვენის კათეტერი მისი შვილისათვის, თუმცა უშედეგოდ.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიმართ დამსაქმებელს გამოყენებული აქვს დისციპლინური სახის ღონისძიება - 1) 2016 წლის 7 ნოემბერს წერილობითი გაფრთხილების სახით - ექიმ ნ-----ას მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე, მორიგეობის დროს განყოფილების პაციენტებთან შეუსაბამო ქცევის, უყურადღებობისა და მორიგე ექიმ ნ-----ასთან კონფლიქტის გამო, 2) 2017 წლის 8 სექტემბერს განმეორებითი გაფრთხილების სახით - პაციენტთან (კონკრეტულად მძიმე პაციენტ ნ-----თან) უხეში ქცევის, უპასუხისმგებლობის, პაციენტის თავმდგმურთან და მედ პერსონალთან კონფლიქტური სიტუაციის შექმნის გამო. დამსაქმებლის 01.12.2017 წლის N-ბრძანებაში არ არის მითითებული კონკრეტულად რა ახალი გადაცდომის შედეგად იქნა ლა-----ი გათავისუფლებული სამსახურიდან, არ არის აღნიშნული ფაქტები, რომელთა შეფასებაც შესაძლებელს გახდიდა ქმედების სიმძიმის და სიხშირის გათვალისწინებით სამუშაოდან გათავისუფლების მართლობიერი საფუძვლის დადგენას. არც მოპასუხის განმარტებითა და არც მოწმეთა ჩვენების საფუძველზე არ დგინდება, კონკრეტულად რა ქმედებაში გამოიხატა მოსარჩელის ბოლო დარღვევა, რაც გახდა 2017 წლის 1 დეკემბრის ბრძანების გამოცემისა და მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი, რადგან, როგორც აღინიშნა, ადრე გამოვლენილი დარღვევების - პაციენტების თავმდგმურებთან და მორიგე ექიმებთან მომხდარი კონფლიქტის გამო, მათ შორის, 2017 წლის სექტემბრის შემთხვევის გამო, დამსაქმებელს უკვე გამოყენებული ჰქონდა დისციპლინური ხასიათის ღონისძიებები, ხოლო ერთი და იმავე დარღვევისათვის ორი სახის პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენება დაუშვებელია.

რაც შეეხება, მოპასუხის მითითებას მოსარჩელის მხრიდან პალატების აღრევის თაობაზე, რაც პრეპარატის სხვა პაციენტისათვის გაკეთების შემთხვევაში შეიძლებოდა გამხდარიყო მძიმე შედეგის დადგომის მიზეზი, სასამართლოს მიერ ვერ მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გამამართლებელ გარემოებად, რადგან, აღნიშნული გარემოება არ დადებია საფუძვლად თავად ბრძანების გამოცემას (ბრძანების ფაქტობრივი საფუძველი გახდა „აკადემიკოსის პატრონებთან და მორიგე ექიმებთან ხშირი კონფლიქტი“) და მასზე, როგორც

მოსარჩელის არაკომპეტენტურობაზე მითითება მოპასუხის მიერ განხორციელდა მხოლოდ საქმის განხილვის ეტაპზე. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით დასაქმებულს, გათავისუფლების საფუძვლის შეტყობის შემდეგ, შეუძლია სადავო განადოს ეს საფუძვლები. სასამართლოს ფუნქციაა დაადგინოს სწორედ მოსარჩელის გათავისუფლების დასაბუთებაში მითითებული კონკრეტული ფაქტების არსებობა და შეაფასოს ისინი, დავის განხილვისას სასამართლო უნდა შემოფარგლოს მხოლოდ დასაბუთებაში მითითებული იურიდიული ფაქტებით და არ უნდა იკვლიოს დასაქმებულის მუშაობის განმავლობაში მომხდარი სხვა გარემოებები, რომლებიც, შესაძლოა, ყოფილიყო სამუშაოდან გათავისუფლების მიზეზი, მაგრამ საფუძვლად არ დადებია გათავისუფლების გადაწყვეტილებას. სწორედ აღნიშნულ მიზეზებს ემსახურება ასევე სშკ-ის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული დამსაქმებლის ვალდებულება, წერილობით დაასაბუთოს მუშაკთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები, ამ უკანასკნელის მოთხოვნის შემთხვევაში, წინააღმდეგ შემთხვევაში, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი მასზე გადადის (სშკ-ის 38.7). როგორც დადგენილია, მოსარჩელის მოთხოვნის მიუხედავად, მოპასუხეს წერილობით არ განუმარტავს მისთვის გათავისუფლების საფუძვლების შესახებ (გადასცა მხოლოდ გათავისუფლების ბრძანება).

აღსანიშნავია, რომ თანამშრომლის გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებამდე არ მომხდარა მოსარჩელისაგან არც ახსნა-განმარტების მიღება, ასეთის დამადასტურებელი მტკიცებულება, საქმეში არ მოიპოვება.

საკასაციო პალატამ ერთ-ერთ საქმეზე აღნიშნა, რომ "...დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომისათვის ან/და პროფესიული ვალდებულებების არასათანადო შესრულებისათვის არ შეიძლება, პირდაპირ ისეთი მძიმე ღონისძიების გამოყენება, როგორიც არის შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა (დადგენილი გამონაკლისების გარდა), გარკვეული პროცედურული წინაპირობების დაცვის გარეშე... აქედან გამომდინარე, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა შეტყობინებისა და მისგან ახსნა-განმარტების მიღების გარეშე. გამონაკლისია მძიმე გადაცდომა, რაც მიზანშეუწონელს ხდის მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებას, და, შესაბამისად, არ არსებობს დასაქმებულისაგან გასამართლებელი პასუხის მიღების აუცილებლობა. ეს ისეთი შემთხვევაა, როდესაც, მაგალითად, დასაქმებულის მიერ საწარმოსათვის მიყენებული ზიანი საკმაოდ მძიმეა და აშკარაა, რომ მისი წინასწარი გაფრთხილება და მისგან ახსნა-განმარტების მოსმენა მიზანშეუწონელია." (საქ. უზე. სასამართლოს გადაწყვეტილება №ას-106-101-2014წ.).

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან

გათავისუფლებამდე მისგან ახსნა-განმარტების მიღება წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებების დაცვის ერთ-ერთ საშუალებას, შესაძლებლობას, აუხსნას და დაუსაბუთოს დამსაქმებელს ჩადენილი ქმედების განმაპირობებელი გარემოებები, გამომწვევი მიზეზები და სხვა, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებელს აძლევს მათი შეფასებისა და შესაბამისი დასკვნის გაკეთების შესაძლებლობას. მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებელს, შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნების მიზნებით, არ უცდია ჩადენილ ქმედებებთან დაკავშირებით მოსარჩელისაგან ინფორმაციის მიღება, მისი გამომწვევი მიზეზების გამორკვევა.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ „პროპორციულობის ტესტით“, ვინაიდან შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის რეგულაციაში ექცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციის 30-ე მუხლით დაცულ სფეროში ჩარევას წარმოადგენს, თუმცა, იმის გასარკვევად, ამ ჩარევის შედეგად დაირღვა თუ არა პირის გარანტირებული უფლება, შემოწმებას ექვემდებარება ასევე უფლების დაცულ სფეროში ჩარევას გააჩნია თუ არა ლეგიტიმური საფუძველი და წარმოადგენს თუ არა ჩარევა მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას.

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 ვერ იქნა დადასტურებული იმგვარ გარემოებათა არსებობა, რომელთა გამოც სასამართლო დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას დარღვევების ადეკვატურ და თანაზომიერ საშუალებად შეაფასებდა.

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

ყველა ზემოაღნიშნული გარემოების მხედველობაში მიღების შედეგად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, მოპასუხის მიერ გამოცემული 2017 წლის 01 დეკემბრის №- ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით 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 შემთხვევაში, მოსარჩელე ითხოვს აღდგენილ იქნეს საქართველოს ს-----ის ექთნის პოზიციაზე.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

უდავოა, რომ 31.08.2016წ. #- ბრძანების საფუძველზე ლა-----ი განუსაზღვრელი ვადით დაინიშნა მორიგე ექთნის პოზიციაზე 0,5 განაკვეთზე, ხელფასი განისაზღვრა თითო მორიგეობაზე თითო აკადემყოფიდან 3 ლარით.

საქმის მასალებით არ დგინდება მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის შეუძლებლობა და ამისათვის რაიმე დამაბრკოლებელი გარემოების არსებობა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა, აღდგენილ იქნეს საქართველოს ს-----ის ექთნის პოზიციაზე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე პირობებით, საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. აღნიშნული კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და, რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

დადგენილია, რომ საქართველოს ს-----ის 31.08.2016 წლის N- ბრძანებით დასაქმებულის ხელფასის ოდენობა განისაზღვრა თითო მორიგეობაზე თითო აკადმყოფიდან 3 ლარის ოდენობით.

ამასთან, დგინდება, რომ ბოლო სამი თვის გამომუშავებული ხელფასის გათვალისწინებით, მოსარჩელის საშუალო ხელფასი 252.34 ლარია. საქართველოს ს-----ის 25.12.2017 წლის N-- უწყისის მიხედვით ლა-----ს 2017 წლის ნოემბრის თვეს დაერიცხა 530.34 ლარი, ხელზე მისაღები თანხის ოდენობამ კი შეადგინა 424.27 ლარი. 17.05.2018 წლის საქართველოს ს-----ის ახსნა-განმარტებითი ბარათით დასაქმებულის საბოლოო ანგარიშსწორება მოხდა 2017 წლის 25 დეკემბერს, რამაც შეადგინა 530.34 ლარი (ნოემბრის თვის ხელფასი 278 ლარს დამატებული ერთი თვის კომპენსაცია 252.34 ლარი, რაც გამოანგარიშებული იქნა ბოლო სამი თვის საშუალო ხელფასიდან).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, ერთი თვის კომპენსაციის ანაზღაურების გათვალისწინებით, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება მოპასუხეს უნდა დაეკისროს არა სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან (როგორც მოთხოვია სარჩელით), არამედ, 2018 წლის 01 იანვრიდან სამსახურში აღდგენამდე დროის მონაკვეთში, ყოველთვიურად საშუალო ხელფასის - 252,34 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

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. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მიხედვით.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის შესაბამისად, დავის საგნის ღირებულების, 9084,24 ლარის (სსსკ-ის 41. „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად სამი წლის განმავლობაში გადასახდელი თანხის) გათვალისწინებით, მოცემულ სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა, სსსკ-ის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული 3%-ის ოდენობით, სულ შეადგენს 272,5 ლარს, საიდანაც მოსარჩელეს წინასწარ გადახდილი აქვს 100 ლარი, ხოლო შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე თანხის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში იგი გათავისუფლებულია სახ. ბაჟის გადახდის ვალდებულებისაგან. ვინაიდან, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 172,5 ლარი.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვიტა:

1. ლა-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ საქართველოს ს-----
-----ის 2017 წლის 01 დეკემბრის N- ბრძანება
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

3. ლა-----ი აღდგენილ იქნეს ა(ა)იპ საქართველოს ს-----
-----ის ექთნის პოზიციაზე;
4. ა(ა)იპ საქართველოს ს-----
-----ს ლა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი
განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 01 იანვრიდან სამსახურში
აღდგენამდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიურად 252,34 ლარის
(დარიცხული) ოდენობით.
5. ა(ა)იპ საქართველოს ს-----
-----ს ლა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო
ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება;
6. ა(ა)იპ საქართველოს ს-----
-----ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს
სახელმწიფო ბაჟის 172,5 ლარის გადახდა;
7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო
სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14
დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით
გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო
სასამართლოს მეშვეობით.
8. 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