

საქმე N2/16644-18
330210017001977779



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

07 ნოემბერი, 2018წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე - ზაალ მარუაშვილი
სხდომის მდივანი - ნინო ართილაყვა

მხარეები:

მოსარჩელე - თა-----ი

წარმომადგენელი - ელ-----ია

მოპასუხე - სსიპ იუ-----ი

წარმომადგენელი - თი-----ე

დავის საგანი - დისციპლინური სახდელის დადებისა და შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდური ხელფასის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე, სსიპ იუ-----ის 8/05/2017წ. ბრძანება N2---- მოსარჩელისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით „სასტიკი საყვედურის“ გამოყენების თაობაზე;

2. ბათილად იქნას ცნობილი მოპასუხე, სსიპ იუ-----ის 07/05/2018წ. ბრძანება N5---- მოსარჩელისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;
3. აღდგენილ იქნას მოსარჩელე სსიპ იუ-----ის ხანგრძლივი სივრცის ოპერატორის თანამდებობაზე;
4. მოპასუხე სსიპ იუ-----ს დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდური ხელფასის ანაზღაურება 2018 წლის მაისიდან ყოველთვიურად 800 ლარის ოდენობით, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სარჩელის საფუძვლები:

2018 წლის 6 ივნისს, თა-----მა აღძრა სარჩელი სსიპ იუ-----ის წინააღმდეგ, შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ მოპასუხის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდური ხელფასის ანაზღაურების შესახებ (საქმე N2/16644-18).

ამავე წლის 21 ივნისს, შემოიტანა სარჩელი დისციპლინური სახდელის შეფარდების შესახებ მოპასუხის ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე (საქმე N2/16401-18).

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 11 ივლისის განჩინებით, ზემოაღნიშნული საქმეები გაერთიანდა ერთ წარმოებად და საქმეს მიენიჭა N2/16644-18 (ს.ფ.-ები: 115-116).

პირველი სასარჩელო მოთხოვნა ემყარება შემდეგ საფუძვლებს:

2017 წლის 13 აპრილს სამსახურში გამოცხადდა მოსარჩელის თანამშრომელი, თი-----ი, რომელიც იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე და რომელსაც მოუწია სამსახურში გამოცხადება სიცხიან მდგომარეობაში, ვინაიდან ექიმმა ვადაზე ადრე მოახდინა ბიულეტენის დახურვა. მოსარჩელის განცხადებით, იმის გათვალისწინებით, რომ თ----- იჯდა მოსარჩელის გვერდით და მისი მდგომარეობა იყო საფრთხის შემცველი არა მხოლოდ მისი არამედ სხვების ჯანმრთელობისათვის, მან სცადა გაერკვია ექიმთან თუ რა მიზეზით მოხდა ავად მყოფი პაციენტისთვის ბიულეტენის დახურვა. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ ექიმ ნი-----ესთან საუბრისას მოუვიდა შელაპარაკება ვინაიდან მას არ სურდა აეხსნა თუ რატომ გამოუშვა სამსახურში ადამიანი, რომელსაც ჰქონდა სიცხე და არ აპირებდა ბიულეტენის ხელახალ გახსნას. მოსარჩელემ მოითხოვა უარის მიზეზების განმარტება. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ ექიმის მოქმედებამ გამოიწვია მოსარჩელის ხმის ტემბრის აწევა თუმცა პირად შეურაცხყოფას ადგილი არ ჰქონია. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ აღნიშნული ექიმი არის გე-----ის ექიმი, რომელიც წარმოადგენს სამსახურის დაზღვევის პროვაიდერ კლინიკას. დაზღვევის ხელშეკრულება გაფორმებულია უშუალოდ მოსარჩელესა და მზღვევებს შორის და სადაზღვევო პრემიის გადახდა ხდება უშუალოდ მოსარჩელის მიერ და არა სამსახურის მიერ. მოსარჩელეს აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით ჩამოერთვა

ხსნა-განმარტება 2017 წლის 27 აპრილს, რომელშიც დაადასტურა, რომ ექიმთან საუბრისას გამოვიდა წყობიდან. 2017 წლის 26 მაისს, მოსარჩელისთვის ცნობილი გახდა, რომ კონტროლის სამსახურის 2017 წლის 5 მაისის დასკვნის საფუძველზე მოხდა მოსარჩელისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შეფარდება, ვინაიდან მისი საქციელი იყო სსიპ იუ-----ის სახელის შემლახველი და პასუხისმგებლობის ზომად განესაზღვრა სასტიკი საყვედური.

მოსარჩელე განმარტავს, რომ მან მისი უკმაყოფილება გამოხატა, რისი უფლებაც მას ჰქონდა, შესაბამისად მისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოცხადება იყო მის მიერ ჩადენილი ქმედებისთვის არაადეკვატური სასჯელი.

მომდევნო სასარჩელო მოთხოვნებთან დაკავშირებით, მოსარჩელე განმარტავს, რომ 2018 წლის 2 აპრილს, სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების დროს მიმართა მოქალაქემ, რომელსაც სურდა იჯარის უფლების ცვლილების რეგისტრაცია. მოსარჩელემ შეავსო განაცხადი, რომელზეც მოქალაქემ -და-----ემ მოაწერა ხელი. შემდგომში რეგისტრაციის დროს რეგისტრატორმა აღმოაჩინა ტექნიკური შეცდომა განცხადებაში, კერძოდ დაინტერესებული პირის ველის ეწერა და-----ე (სირი). როგორც კი აღნიშნული აცნობა მოსარჩელეს, მან მიმართ IT სამსახურს და მოხდა პროგრამულად განცხადების გასწორება. აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით შიდა კონტროლის სამსახურმა დაიწყო საქმის წარმოება. მოსარჩელემ განუმარტა მათ, რომ ეს იყო ტექნიკური ხასიათის შეცდომა, კერძოდ მოქალაქის მოსვლამდე კომუნიკატორში საუბრობდა თანამშრომელთან და ეს კონკრეტული სიტყვა ჩაწერა მესიჯის ველში, ამ დროს დაფიქსირდა ახალი რიგის ნომერი და მოვიდა მოქალაქე, შესაბამისად აკრეფილი სიტყვა მოსარჩელემ ვერ გაგზავნა და ჰქონდა დაკოპირებული. პროგრამაში განცხადების შევსების დროს ავტომატურად მოსარჩელისთვის შეუმჩნევლად დაკოპირებული სიტყვა აღმოჩნდა მოქალაქის გვარის გრაფაში. აღნიშნული არ შეუმჩნევია არც მოსარჩელეს და არც თავად და-----ეს. მოსარჩელემ კონტროლის სამსახურის თანამშრომელს განუმარტა, რომ თავად და-----ეს არ ჰქონდა არანაირი პრეტენზია აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით.

2018 წლის 7 მაისს, სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას მოსარჩელეს უშუალო უფროსმა შეატყობინა, რომ გათავისუფლდა სამსახურიდან. ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძველად მითითებულ იქნა შრომის შინაგანაწესის ის მუხლები, რომლებიც ითვალისწინებდნენ არაეთიკურ მოპყრობასა და დისციპლინური პასუხისმგებლობის განმეორებითობას. ვინაიდან 2017 წლის 8 მაისს სამსახურმა მოსარჩელეს გამოუცხადა სასტიკი საყვედური და ერთწლიანი ვადა არ იყო ბოლომდე გასული, სამსახურმა მიიჩნია, რომ გათავისუფლება იყო მოსარჩელის საქციელის ადეკვატური. მოსარჩელე სადაოდ ხდის ასევე აღნიშნულ საყვედურის ბრძანების კანონიერებასაც. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მისი საქციელით არ დაზარალებულა არც იუ-----ი და არც თავად მოქალაქე,

შესაბამისად მიაჩნია, რომ მისი გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ.

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის საფუძვლები:

2017 წლის 20 აპრილს, სსიპ იუ-----მა მიიღო წერილი გე-----იდან, რომლითაც გაირკვა, რომ სსიპ იუ-----ის თბილისის ფილიალის ხანგრძლივი სივრცის ოპერატორმა, თა-----მა სატელეფონო კონტაქტი დაამყარა კლინიკის თანამშრომელ ნი-----ესთან. კომუნიკაციის პროცესში, მოსარჩელე ცდილობდა გაერკვია, თუ რატომ არ მოხდა მისი კოლეგის, თი-----ისთვის საავადმყოფო ფურცლის მოქმედების ვადის გაგრძელება და რატომ გამოცხადდა სამსახურში მისი კოლეგა, რომელიც დასნებოვნებული იყო ვირუსული ინფექციით. კლინიკის ხელმძღვანელის განცხადებით მოსარჩელემ შეურაცხყოფა მიაყენა და მაღალი ტონით ესაუბრა მის თანამშრომელს, უხეშად და არაკომპეტენტურად ჩაერია სამედიცინო საქმიანობის რეგულაციებსა და ადმინისტრირების წესებში.

მოპასუხე განმარტავს, რომ შიდა აუდიტის სამსახურის მიერ, ზემოაღნიშნული წერილის საფუძველზე, სსიპ იუ-----ის შინაგანაწესის 38-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად განხორციელებული სამსახურებრივი შემოწმების შედეგად დადასტურდა მითითებული სატელეფონო საუბრისას შეკამათების ფაქტი და, რომ საუბარი დაკავშირებული იყო სხვა პირის ჯანმრთელობის მდგომარეობის თაობაზე კონფიდენციალური ინფორმაციის გარკვევის მცდელობასთან. ამასთანავე მნიშვნელოვანია ის ფაქტი, რომ თავად მოსარჩელემაც ახსნა-განმარტებაში დაადასტურა წერილში აღწერილი გარემოებების სისწორე.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ შინაგანაწესის მე-6 მუხლით გათვალისწინებულია ის ძირითადი ვალდებულებები, რომელთა დაცვაც სავალდებულოა სსიპ იუ-----ში დასაქმებულთათვის. აღნიშნული მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია არ დაუშვას ისეთი ქმედება, რომელიც შეაფერხებს დამსაქმებლის მუშაობას და შელახავს მის ავტორიტეტს. ვინაიდან სსიპ იუ-----ისთვის, როგორც მაღალი ავტორიტეტის მქონე საჯარო დაწესებულებისათვის მნიშვნელოვანია მისი იმიჯი და საქმიანი რეპუტაცია, შესაბამისად, დასაქმებულთა მიმართ წაყენებულ ერთ-ერთ მოთხოვნას წარმოადგენს სსიპ იუ-----ის ავტორიტეტის მოფრთხილება. ამასთან შინაგანაწესის 35-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დისციპლინურ გადაცდომის ერთ-ერთ სახეს წარმოადგენს ზნეობრივ-ეთიკური ნორმების დარღვევა, იუ-----ში დასაქმებული პირის ან იუ-----ის დისკრედიტაციისკენ მიმართული უღირსი საქციელი, განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ის ჩადენილი თუ მის გარეთ. მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელემ დაარღვია ზნეობრივ-ეთიკური ნორმები, რაც სრულიად კანონიერად გახდა მისთვის დისციპლინური

პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველი.

მოსარჩელის მიერ მითითებულ მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების უკანონობასთან დაკავშირებით, მოპასუხე მის შესაგებელში მიუთითებს, რომ სსიპ იუ-----ის შიდა აუდიტის სამსახურში შემოვიდა ინფორმაცია, რომელიც უკავშირდება მოქალაქე და-----ის განცხადების რეგისტრაციას. აღნიშნული განცხადება სსიპ საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს განცხადებებისა და უფლებების რეგისტრაციის პროგრამაში დაარეგისტრირა თბილისის იუ-----ის ხანგრძლივი სივრცის ოპერატორმა თა-----მა. განცხადებით მოქალაქე და-----ემ მოითხოვა ქვეიჯარის უფლების ცვლილების რეგისტრაცია. განცხადებაში დაინტერესებული პირის სახელთან და გვართან - და-----ესთან ერთად ფრჩხილებში მითითებულია უცენზურო სიტყვა - „სირი“.

შიდა აუდიტის სამსახურის მოთხოვნის შესაბამისად, წარმოდგენილ 2018 წლის 05 აპრილის ახსნა განმარტებაში მოსარჩელემ აღწერა 2018 წლის 02 აპრილის განცხადების რეგისტრაციასთან დაკავშირებული დეტალები. მოსარჩელემ განმარტა, რომ ეს იყო ტექნიკური ხასიათის შეცდომა, კერძოდ მოქალაქის მოსვლამდე კომუნიკატორში საუბრობდა თანამშრომელთან და ეს კონკრეტული სიტყვა ჩაწერა მესიჯის ველში, ამ დროს დაფიქსირდა ახალი რიგის ნომერი და მოვიდა მოქალაქე შესაბამისად აკრეფილი სიტყვა მოსარჩელემ ვერ გაგზავნა და ჰქონდა დაკოპირებული. პროგრამაში განცხადების შევსების დროს ავტომატურად მოსარჩელისთვის შეუმჩნევლად დაკოპირებული სიტყვა აღმოჩნდა მოქალაქის გვარის გრაფაში.

მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს პირად საქმეზე კომუნიკატორის მეშვეობით მიმოწერა, აღნიშნული ქმედება ერთმნიშვნელოვნად ეწინააღმდეგება როგორც იუ-----ის შინაგანაწესს, ისე სსიპ იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის 2----- ბრძანებით დამტკიცებულ „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - იუ-----ის ფილიალებისა და სატელეფონო ცენტრის მომსახურების ხარისხის სტანდარტს“, რომელის მე-3 მუხლიც არეგულირებს უშუალოდ მომხმარებელთან შეხვედრისა და მომსახურების პროცესს. გარდა ამისა, მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის აღნიშნული ქმედება იყო არაეთიკური და ეწინააღმდეგებოდა შინაგანაწესით გათვალისწინებულ ზნეობისა და ეთიკის ნორმებს. შესაბამისად, მოპასუხემ, მოსარჩელის მიერ დისციპლინური გადაცდომის არაერთგზის ჩადენის, მოსარჩელის მიმართ 2017 წლის 7 მაისს გამოცხადებული სასტიკი საყვედურისა და 1 წლის განმავლობაში განმეორებით დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის გამო მიიღო გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა და მისი სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე 2007 წლიდან დასაქმებული იყო სსიპ იუ-----ის ხანგრძლივი სივრცის ოპერატორის თანამდებობაზე. მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 800 ლარს.

შრომის შინაგანაწესი იყო შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.2. სსიპ იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის 08/05/2017წ. ბრძანებით, მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - სასტიკი საყვედური, რომელსაც საფუძვლად დაედო შპს „გე-----ის“ 20/04/2017წ. წერილთან დაკავშირებით შიდა აუდიტის სამსახურის 05/05/2017წ. დასკვნა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- შპს „გე-----ის“ 2017 წლის 20 აპრილის წერილი (ტ, II, ს.ფ.-ები: 88-89);
- მოსარჩელის ახსნა-განმარტება შიდა აუდიტის სამსახურისადმი (ტ, II, ს.ფ. 105);
- 2017 წლის 05 მაისის სსიპ იუ-----ის შიდა აუდიტის დასკვნა, ტ, II, ს.ფ.-ები: 13-14;
- სსიპ იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის ბრძანება თა-----ისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შეფარდების თაობაზე (ტ II, ს.ფ.-ები: 15-16);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. მოსარჩელის მიმართ 2014-2017 წლებში 9-ჯერ ჩატარდა სამსახურებრივი შემოწმება და ყველა შემთხვევაში, მოპასუხემ დადგენილად მიიჩნია მის მიერ დისციპლინური გადაცდომის ჩადენა. აქედან 5 შემთხვევაში, მოსარჩელე გათავისუფლდა დისციპლინური პასუხისმგებლობისაგან და მიეცა შესაბამისი რეკომენდაცია. სასტიკი საყვედურის შემდეგ, მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური სახდელის სახით გამოყენებული იქნა „შენიშვნა“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- შუდა აუდიტის სამსახურის დასკვნები და ბრძანებები (ტ.1. ს.ფ.-ები: 138-

163);

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.4. მოპასუხის 2018 წლის 07 მაისს, N5---- ბრძანებით, მოსარჩელეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და ამავე წლის 07 მაისიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებისა და შინაგანაწესის მე-36 მუხლის „ა“, „ბ“, „გ“ და „ე“ ქვეპუნქტების, 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტისა და 49-ე მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე, რასაც საფუძვლად დაედო მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა - იუ-----ში დასაქმებული პირის ან იუ-----ის დისკრედიტაციისკენ მიმართული უღირსი საქციელის ჩადენა და იუ-----ის მომხმარებლების არაეთიკურად მომსახურება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- შიდა აუდიტის სამსახურის 2018 წლის 04 მაისის დასკვნა (ტ I, ს.ფ-ები: 94-95);
- ბრძანების ასლი (ს.ფ. 46);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლო დადგენილად თვლის ფაქტობრივ გარემოებას, რომ რამდენადაც მოსარჩელე, როგორც სსიპ იუ-----ის თანამშრომელი, წარმოადგენდა დამზღვევს, სიპ იუ-----სა და სს „სადაზღვევო კომპანია“ უნიონს“ შორის სამედიცინო დაზღვევის სფეროში ურთიერთთანამშრომლობის შესახებ შეთანხმებისა და მათ შორის 30/12/2016წ. დადებული „სსიპ იუ-----ის თანამშრომლებისათვის და მათი ოჯახის წევრებისათვის ჯანმრთელობისა და თანამშრომლების სიცოცხლის დაზღვევის მომსახურების მიწოდების შესახებ“ ხელშეკრულების ფარგლებში, მას, ამ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ურთიერთობებში, ეკისრებოდა შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული, დამსაქმებლის ავტორიტეტისა და რეპუტაციის გაფრთხილების ვალდებულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- ხელშეკრულება „სსიპ იუ-----ის თანამშრომლებისათვის და მათი ოჯახის წევრებისათვის ჯანმრთელობისა და თანამშრომლების სიცოცხლის დაზღვევის მომსახურების მიწოდების შესახებ“ (ტ I, ს.ფ-ები:

42-67);

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2.2. სასამართლო დადგენილად თვლის საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებას, რომ მოქალაქე, და-----ის 02/04/2018წ. განცხადების რეგისტრაციასთან დაკავშირებით, მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა დასახელებული მომხმარებლის მიმართ არაეთიკურ ქმედების ჩადენას, რითაც მან უხეშად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანაწესით ნაკისრი დამსაქმებლის ავტორიტეტისა და რეპუტაციის გაფრთხილების ვალდებულება. შესაბამისად, იმის გათვალისწინებითაც, რომ მოსარჩელისათვის დისციპლინური სახდელის დადების სახით საყვედურისა და შემდგომ, შენიშვნის გამოცხადებიდან არ იყო გასული ერთი წელი, მოპასუხის გადაწყვეტილება, მისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, თანაზომიერი და ადეკვატურია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- შრომის შინაგანაწესი (ტ II, ს.ფ-ები: 21-41);
- მოსარჩელის სამსახურებრივი ახსნა-განმარტება (ტ.1. ს.ფ.96);
- შიდა აუდიტის სამსახურის დასკვნები და ბრძანებები (ტ.1. ს.ფ.-ები: 138-163);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი და მე-4 პუნქტები, ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლი, ასოცირების შეთანხმება ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის (227-228-ე მუხლები), საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი, მე-13 მუხლი, 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი და მე-4 პუნქტებით, შრომა თავისუფალია, შრომითი უფლებების დაცვა

განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

სასამართლო განმარტავს, რომ აღნიშნული უფლების ფარგლებში პიროვნებას აქვს შესაძლებლობა თავისუფლად, მისი შეხედულებისამებრ, განკარგოს თავისი შრომითი შესაძლებლობები, აირჩიოს პროფესია და საქმიანობის სახე.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლით, შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ: 1. მათ ერთ-ერთ ძირითად მიზნად და ვალდებულებად აღიარონ დასაქმების მაქსიმალურად შესაძლო მაღალი დონის მიღწევა და შენარჩუნება, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; 2. ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამოიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით; 3. შექმნან და შეინარჩუნონ დასაქმების უფასო სამსახურები ყველა მუშაკისათვის; 4. უზრუნველყონ და ხელი შეუწყონ შესაბამისი პროფესიული ორიენტაციის საშუალებებს, პროფესიულ მომზადებასა და რეალიზაციას.

ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებით გარანტირებულია შრომის უფლებების მატერიალური და ინსტიტუციური მექანიზმები. კერძოდ, შეთანხმების 227-228-ე მუხლების თანახმად, სახელმწიფოს ვალდებულებაა სავაჭრო და ეკონომიკური ურთიერთობების წარმართვა მდგრადი განვითარების პრინციპებისა და მის მიმართ გლობალური მეთოდოლოგიური მიდგომების შესაბამისად, რაც მოიაზრებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებით აღიარებული ღირსეული შრომითი დღის წესრიგის ჩამოყალიბებას; საქართველომ ასოცირების დღის წესრიგით აიღო ვალდებულება შექმნას შრომითი ურთიერთობების დაცვის საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტებთან შესაბამისი შრომის კანონმდებლობა და პოლიტიკა. ასოცირების ხელშეკრულება ზოგადი პრინციპის დონეზე აზუსტებს ამგვარი პოლიტიკის შემუშავების მეთოდოლოგიასა და სისტემას და ის ავალდებულებს ხელმომწერ სახელმწიფოს, გასწიოს სისტემატური და განგრძობადი მცდელობები, შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მისაღწევად და მიღწეულის გასაუმჯობესებლად.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია, 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. ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

საჯარო სამართლის იურიდიული პირის, „იუ-----ის“ შინაგანაწესის 35-ე მუხლის „გ“ პუნქტის თანახმად, დისციპლინურ გადაცდომად ჩაითვლება ზნეობრივ-ეთიკური ნორმების დარღვევა, იუ-----ში დასაქმებული პირის ან იუ-----ის დისკრედიტაციისკენ მიმართული უღირსი საქციელი, განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ის ჩადენილი თუ მის გარეთ.

უდავოდ დადგენილია, რომ შპს „გე-----ა“ სს „სა-----ის“ პროვაიდერი სამედიცინო დაწესებულებაა.

მოსარჩელეს სადავოდ არ გაუხდია მის მიერ 2017 წლის 13 აპრილს განხორციელებულ ქმედებასთან დაკავშირებით სსიპ იუ-----ისადმი შპს „გე-----ის“ 20/04/2017წ. წერილში აღნიშნული გარემოებები (ტ.2. ს.ფ.-ები: 88-89) და თავის მხრივ, სამსახურებრივი ამ საკითხთან დაკავშირებით დისციპლინური წარმოებისას განმარტა, რომ 2017 წლის 13 აპრილს, სამუშაო საათებში, ტელეფონით დაუკავშირდა დასახელებული კლინიკის თანამშრომელს, ნი-----ეს და მოსთხოვა პასუხი, თუ რატომ დაუხურა ბიულეტენი დროზე ადრე მოსარჩელის კოლეგას, თი-----ს, ვინაიდან ის ჯერ კიდევ არ იყო გამოქანმრთელებული და წარმოადგენდა სხვა თანამშრომლების, მათ შორის მოსარჩელისთვის, დაინფიცირების საფრთხეს. აღნიშნულ ახსნა-განმარტებაში თავად მოსარჩელე მიუთითებს, რომ იგი გამოვიდა წყობიდან და მისი საქციელი არ იყო სწორი და კორექტული (ტ.2. ს.ფ. 105).

კლინიკის ზემოაღნიშნულ წერილში მითითებულია, რომ თა-----ი შეურაცხმყოფელ განცხადებებს აკეთებდა კლინიკის თანამშრომლის, ნი-----ის მიმართ და ითხოვდა საავადმყოფო ფურცლის ვადის გაგრძელებას.

განსახილველ შემთხვევაში, მიუხედავად ზემოაღნიშნული წინააღმდეგობრივი ვითარებისა, რაც უკავშირდებოდა ავადმყოფი თანამშრომლის სამსახურში გამოცხადებას, მოსარჩელის უმთავრესი ვალდებულება სწორედ ეთიკის ნორმების დაცვა იყო. შესაბამისად, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მის არგუმენტს, დასახელებული ქმედებისათვის არაადეკვატური დისციპლინური სახდელის - სასტიკი საყვედურის შეფარდების შესახებ, ვინაიდან მოსარჩელის ზემოაღნიშნული ქმედება

ეწინააღმდეგება შრომითი შინაგანაწესის დასახელებულ დებულებას, რამდენადაც წარმოადგენს ზნეობრივ-ეთიკური ნორმების უხეშ დარღვევას.

შრომითი შინაგანაწესის მე-6 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტით, მოსარჩელეს ეკისრებოდა ვალდებულება, თავი შეეკავებინა ისეთი ქმედებისაგან, რომელიც შეაფერხებდა დამსაქმებლის მუშობას და შელახვად მის ავტორიტეტს, ხოლო 35-ე მუხლის „გ“ პუნქტის თანახმად, დისციპლინურ გადაცდომად ჩაითვლება ზნეობრივ-ეთიკური ნორმების დარღვევა, იუ-----ში დასაქმებული პირის ან იუ-----ის დისკრდიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი, განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ის ჩადენილი, თუ მის გარეთ.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხის 2017 წლის 08 მაისის N2- --- ბრძანება მოსარჩელისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის სახით „სასტიკი საყვედურის“ შეფარდების თაობაზე ადეკვატური, კანონიერი და დასაბუთებულია და არ არსებობს ამ ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

6.2. უდავოდ დგინდება, რომ 2018 წლის 2 აპრილს, სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების დროს მოსარჩელეს მიმართა მოქალაქე და-----ემ, რომელსაც სურდა იჯარის უფლების ცვლილების რეგისტრაცია. მოსარჩელემ შეავსო განაცხადი, რომელზეც ამ მომხმარებელმა მოაწერა ხელი. შემდგომში რეგისტრაციის დროს რეგისტრატორმა აღმოაჩინა განცხადებაში, რომ დაინტერესებული პირის სახელის ველის გასწვრივ ეწერა „და-----ე (სირი)“.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ განცხადებაში დაინტერესებული პირის ველის გასწვრივ მითითებული სიტყვა „სირი“ წარმოადგენს ტექნიკურ შეცდომას. კერძოდ, მოსარჩელე განმარტავს, რომ მოქალაქის მოსვლამდე კომუნიკატორში საუბრობდა თანამშრომელთან და ეს კონკრეტული სიტყვა ჩაწერა შეტყობინების ველში, ამ დროს დაფიქსირდა ახალი რიგის ნომერი და მოვიდა მოქალაქე. შესაბამისად, აკრეფილი სიტყვა მოსარჩელემ ვერ გაგზავნა, თუმცა მოახდინა მისი ასლის პროგრამული შენახვა. პროგრამაში განცხადების შევსების დროს ავტომატურად მოსარჩელისთვის შეუმჩნევლად აღნიშნული სიტყვა აღმოჩნდა მომსახურების მიმღები მოქალაქის გვარის გრაფაში.

საქმის არსებითად განხილვისას, კი მოსარჩელემ ზემოაღნიშნულის მიზეზად მიუთითა რადიკალურად განსხვავებულ მიზეზზე - რომ თურმე უცხოეთის მოქალაქემ, გვარად „სირი“ მიიღო მომსახურება იუ-----ში და ეს გვარი აღმოჩნდა დასახელებულ განცხადებაში (იხ. 10/10/2018წ. სასამართლოს მთავარი სხდომის ოქმი; 16:12:39სთ.). ასეთ გარემოებაზე კი არც სამსახურეობრივი შემოწმებისას და არც სარჩელში მოსარჩელეს არ მიუთითებია.

სასამართლო იზიარებს მოპასუხის პოზიციას, რომ მოსარჩელის მხრიდან სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების დროს პირად საქმეზე

კომუნიკატორის მეშვეობით მიმოწერა, ერთმნიშვნელოვნად ეწინააღმდეგება როგორც იუ-----ის შინაგანაწესს, ისე სსიპ იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის 2----- ბრძანებით დამტკიცებულ „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - იუ-----ის ფილიალებისა და სატელეფონო ცენტრის მომსახურების ხარისხის სტანდარტს“, რომელის მე-3 მუხლიც არეგულირებს უშუალოდ მომხმარებელთან შეხვედრისა და მომსახურების პროცესს. გარდა ამისა, მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის აღნიშნული ქმედება იყო არაეთიკური და ეწინააღმდეგებოდა შინაგანაწესით გათვალისწინებულ ზნეობისა და ეთიკის ნორმებს.

საჯარო სამართლის იურიდიული პირის „იუ-----ის“ შინაგანაწესის მე-6 მუხლის „ა“ და „დ“ პუნქტების თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია კეთილსინდისიერად შეასრულოს შრომითი ვალდებულებები თანამდებობისადმი წაყენებული მოთხოვნების შესაბამისად, მუდმივად სრულყოს თავისი პროფესიული უნარ-ჩვევები, ასევე მომხმარებელთან და სხვა დასაქმებულთან ურთიერთობისას დაიცვას ეთიკური და ზნეობრივი ნორმები, იყოს ყურადღებიანი და თავაზიანი. მე-8 მუხლის მეორე პუნქტით, დასაქმებული მუდმივად უნდა ზრუნავდეს მომხმარებელთა ნდობის ამაღლებასა და დასაქმებლის ავტორიტეტის ზრდაზე. დასაქმებული დასაქმებლის სერვისების მომხმარებელთა მიმართ უნდა იყოს კეთილგანწყობილი, თავაზიანი, გულისხმიერი, ობიექტური, მიუხედავად მათი რასისა, ეროვნებისა, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმომავლობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა. დასაქმებული მუდმივად უნდა ზრუნავდეს მომხმარებელთა ნდობის ამაღლებასა და დასაქმებლის ავტორიტეტის ზრდაზე. დასაქმებულთა მიერ დასაქმებლის სერვისების მომხმარებელთან კომუნიკაციის წესი განისაზღვრება იუ-----ის აღმასრულებელი დირექტორის ბრძანებით დამტკიცებული მომსახურების ხარისხის სტანდარტით. შინაგანაწესის 35-ე მუხლის „ა“-„ე“ პუნქტების თანახმად, დისციპლინურ გადაცდომად ჩაითვლება დასაქმებულის მიერ დასაქმებლის საქმიანობის მარეგულირებელი სპეციალური კანონმდებლობის/სამართლებრივი აქტების, აგრეთვე შრომის ხელშეკრულების, შინაგანაწესის, ინსტრუქციის, სუბორდინაციის, სამუშაოს შესრულების სტანდარტების მოთხოვნათა დარღვევა; სამსახურებრივ მოვალეობათა შეურსრულებლობა, არაჯეროვანი შესრულება ან მათდამი დაუდევარი დამოკიდებულება; ზნეობრივ-ეთიკური ნორმების დარღვევა, იუ-----ში დასაქმებული პირის ან იუ-----ის დისკრდიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი, განურჩევლად იმისა, სამსახურშია ის ჩადენილი, თუ მის გარეთ; ქმედება, რომელმაც მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენა დასაქმებლის ნორმალურ ფუნქციონირებას ან/და რეპუტაციას; იუ-----ის მომხმარებლების არაკვალიფიციური, არასრულყოფილი ან არაეთიკური მომსახურება. 36-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტით,

დისციპლინური გადაცდომისათვის დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის სიმძიმისა და ჩადენის გარემოებების გათვალისწინებით, შეიძლება გამოყენებული იქნეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა (სახდელი) - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის განმარტებას, იმის თაობაზე, რომ ზემოაღნიშნული დარღვევა გამოწვეული იყო უბრალოდ ტექნიკური შეცდომით, ვინაიდან აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულება მას არ წარმოუდგენია.

ამასთან, სასამართლო თვლის, რომ დამოუკიდებლად იმისა, ჰქონდა თუ არა ადგილი მომხმარებელ და-----ის მხრიდან პრეტენზიას მოპასუხის მიმართ, მოსარჩელის ჩადენილი ქმედებით ობიექტურად შეიქმნა მოპასუხისათვის მნიშვნელოვანი ზიანის მიყენების საფრთხე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია 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. ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

სასამართლო სრულად იზიარებს მოპასუხის პოზიციას, რომ სსიპ იუ-----ისთვის, როგორც მაღალი ავტორიტეტის მქონე საჯარო დაწესებულებისათვის უაღრესად მნიშვნელოვანია მისი იმიჯი და საქმიანი რეპუტაცია, საზოგადოების ნდობის შენარჩუნება, შესაბამისად, საკითხს იმის შესახებ, ობიექტურად შეიძლებოდა თუ არა მოსარჩელის ასეთ გადაცდომას მოპასუხისათვის მნიშვნელოვანი ზიანი მიეყენებინა, მოპასუხის საქმიანობის სფეროს, მისი სპეციფიკისა და მოსარჩელის, როგორც ხანგრძლივი სივრცის ოპერატორის უფლებამოსილების გათვალისწინებით, რაც დადგენილია შინაგანაწესის მე-6 მუხლით - რომელთა შორისაა მომხმარებლებთან და თანამშრომლებთან ურთიერთობისას ზნეობრივ ეთიკური ნორმებისა და დამსაქმებლის ავტორიტეტის დაცვა - დადებითი პასუხი უნდა გაეცეს.

საჯარო სამართლის იურიდიული პირის „იუ-----ის“ შინაგანაწესის 48-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დისციპლინური სახდელის მოქმედების პერიოდში დისციპლინური სახდელის გაქარწყლებამდე ან მოხსნამდე დასაქმებულის მიერ განმეორებით მსგავსი ან უფრო მძიმე დისციპლინური გადაცდომის ჩადენისას, გამოიყენება უფრო მკაცრი სახდელი, ხოლო 36-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დისციპლინური გადაცდომისათვის დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის სიმძიმისა და ჩადენის გარემოებების გათვალისწინებით, შეიძლება გამოყენებულ იქნეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.

სასამართლო მხედველობაში იღებს იმ გარემოებასაც, რომ მოსარჩელის მიმართ 2014-2017 წლებში 9-ჯერ ჩატარდა სამსახურებრივი შემოწმება და ყველა შემთხვევაში, მოპასუხემ დადგენილად მიიჩნია მის მიერ დისციპლინური გადაცდომის ჩადენა. აქედან 5 შემთხვევაში, მოსარჩელე გათავისუფლდა დისციპლინური პასუხისმგებლობისაგან და მიეცა შესაბამისი რეკომენდაცია. მის მიერ სადავოდ გამხდარი სახდელის „სასტიკი საყვედურის“ შემდეგ, მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური სახდელის სახით გამოყენებული იქნა „შენიშვნა“.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ დამსაქმებელი უფლებამოსილი იყო მიეღო გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, ვინაიდან მოსარჩელის მიერ ჩადენილი ბოლო სამსახურებრივი გადაცდომიდან არაუგვიანეს 1 წლით ადრე ჩადენილი იყო სხვა გადაცდომა, რომლისთვისაც მოსარჩელეს მიღებული ჰქონდა მძიმე დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა „სასტიკი საყვედური“, რომლის გამოყენების მართლზომიერებაზედაც სასამართლომ იმსჯელა ამ გადაწყვეტილების სამოტივაციო ნაწილის 6.1. პუნქტში.

6.3. საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომით დავებთან დაკავშირებულ არაერთ გადაწყვეტილებაშია განმარტებული, რომ სამსახურიდან პირის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შეფასებისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ **Ultima Ratio**-ს პრინციპის დაცვას, რომელიც გულისხმობს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი საწესის 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, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და

გულისხმობს მოქცევას აიძულებს. სწორედ აღნიშნული მიზნის განხორციელებას ემსახურება სშკ-ის 37-ე მუხლში 2013 წლის 12 ივნისის განხორციელებული ცვლილებები, რომელთა შესაბამისად, ამ ნორმის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. **ამრიგად, მუშაკის სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამოწმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლობიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლობიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლობიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (სუსგ-ები Nას-416-399-16, 2016 წლის 29 ივნისი; Nას-812-779-2016, 2016 წლის 19 ოქტომბერი; Nას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტი; Nას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბერი).**

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტი განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა ვალდებულების ნებისმიერი, არამედ მხოლოდ უხეში დარღვევა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მართლობიერების მიზნით უნდა შეფასდეს სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი, დარღვევის სიხშირე, დასაქმებულის ბრალეულობა, დარღვევის გამომწვევი და ხელშემწყობი ფაქტორები, ასევე ის სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვა და ა. შ.

მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებისა და „შინაგანაწესით“ დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის ხარისხის შეფასებისას, სასამართლო თვლის, რომ მოსარჩელის მიერ სამსახურებრივი

მოვალეობის არაერთგზის და უხეში დარღვევის პირობებში, დამსაქმებელს უფლებამოსილი იყო მის მიმართ გამოეყენებინა პასუხისმგებლობის უკიდურესი ზომა - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, შესაბამისად, დამსაქმებლის გადაწყვეტილება, დასაქმებულთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებიდან გასვლის შესახებ, მართლზომიერია.

6.4. საქართველოს ორგანული კანონის 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 და სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება შეესაბამება საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამის ნორმებს, მოსარჩელის მოთხოვნა, მოპასუხისათვის მის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. სასამართლო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ საქმეზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 200 ლარის ოდენობით, უნდა დარჩეს გადახდილად სახელმწიფო ბიუჯეტში.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა რა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8 მუხლით, 55-ე მუხლის მე-2 ნაწილით, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე მუხლებით, 259¹ მუხლის პირველი ნაწილით, 369-ე მუხლით,

გადაწყვეტა:

1. თა-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
2. მოსარჩელის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 200 ლარი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან

14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

4. თუ გადაწყვეტილების გამოცხადებას ესწრება გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლების მქონე პირი, ან თუ ასეთი პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ცნობილი იყო გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი) ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა გამოცხადდეს სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი; წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე
მარუაშვილი

ზაალ