



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

12 ნოემბერი, 2018 წელი
ქ. გორი

შესავალი ნაწილი

გორის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე ვალერიანე ფილიშვილი
სხდომის მდივანი ნანა ხინჩიკაშვილი

მოსარჩელე - მ-----ი

წარმომადგენელი - ვ-----

მოპასუხე - შპს "მ-----"

მოპასუხის წარმომადგენელი - თ-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურისა და მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 19 ივნისის №13474/კ-02 ბრძანება მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ და მ-----ი აღდგენილ იქნას მეან-გინეკოლოგიური სამსახურის კოორდინატორის და ექიმი მეან-გინეკოლოგის თანამდებობაზე;

1.2. შპს „მ-----ს“ მოსარჩელე მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდური ხელფასის სრული ანაზღაურება სამსახურში იძულებით არყოფნის მთელი პერიოდისათვის, ყოველი მოცდენილი თვისათვის 3 125 (სამი ათას ას ოცდახუთი) ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) - 2017 წლის 1 ივლისიდან

სამსახურში აღდგენამდე;

1.3. შპს „მ-----ს“ მოსარჩელე მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2017 წლის ივნისის თვის მიუღებელი ხელფასის, 3125 ლარის ანაზღაურება (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

სარჩელის საფუძვლები:

მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, მ-----სა და მოპასუხე შპს „მ-----ს“ შორის 2014 წლის პირველ სექტემბერს განუსაზღვრელი ვადით (გამოსაცდელი ვადის გათვალისწინებით) გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება. ხელშეკრულების მიხედვით, დასაქმებულის სამსახურებრივ თანამდებობად მეან-გინეკოლოგიური სამსახურის კოორდინატორის და მეან-გინეკოლოგის თანამდებობა განისაზღვრა, ხოლო დასაქმებულის სამუშაო ადგილად ქალაქ კ---ში მდებარე შპს „მ-----ს“ მრავალპროფილიანი კლინიკა. ყოველთვიური დარიცხული ხელფასი 3125 ლარს შეადგენდა.

მოსარჩელის წარმომადგენელი აღნიშნავს, რომ მ-----ი 2017 წლის 30 მაისს სამსახურებრივი მოვალეობის შესასრულებლად კლინიკაში ჩვეულებისამებრ მივიდა, სადაც განუმარტეს, რომ იგი 2017 წლის პირველი ივლისიდან გათავისუფლებული იყო დაკავებული თანამდებობიდან და მეორე დღეს გადასცეს 2017 წლის 19 ივნისს გამოცემული №13474/კ-02 სადავო ბრძანება, ყოველგვარი დამატებითი ახსნა-განმარტებების გარეშე. ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია შრომითი ხელშეკრულების პირობების არსებითი დარღვევა - პუნქტი №8.2. „დ“ და შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი.

მოსარჩელის წარმომადგენელი უთითებს, რომ მ-----ი ჯერ ზეპირსიტყვიერად ეცადა გაერკვია გათავისუფლების რეალური მიზეზები და მიეღო განმარტებები, თუ რატომ არ უხდიდნენ 2017 წლის ივნისის თვის ხელფასს და, ასევე მოსარჩელის რომელ კონკრეტულ ქმედებებს თუ უმოქმედებას თვლიდა მოპასუხე შრომითი ხელშეკრულების პირობების არსებით დარღვევად, თუმცა მისმა მცდელობებმა უშედეგოდ ჩაიარა. 2017 წლის 21 ივლისს მოსარჩელემ უკვე წერილობით მიმართა მოპასუხეს, რათა მიეღო მხარეებს შორის გაფორმებული ხელშეკრულების ასლი, დამოწმებული მოპასუხის მიერ, ასევე მოსარჩელის მიერ ივნისის თვეში გამომუშავებული ხელფასის სრული ოდენობის შესახებ ინფორმაცია და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაბამისი დასაბუთება, თუმცა მოპასუხე ამ შემთხვევაშიც უგულისყუროდ და უპასუხისმგებლოდ მოეკიდა მ-----ის განცხადებაში მითითებულ მოთხოვნებს და უპასუხოდ დატოვა, რითაც შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-5 ნაწილის მოთხოვნები დაარღვია. ამდენად, მ-----ისათვის უცნობია სამსახურიდან დათხოვნის რეალური

მიზეზები და საფუძვლები.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და შესაგებელში მიუთითა, რომ მ-----ი გათავისუფლდა სამსახურიდან საქართველოს შრომის კოდექსისა და მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების პირობების დაცვით. რაც შეეხება მოსარჩელისათვის 2017 წლის ივნისის თვის ხელფასის ანაზღაურების საკითხს, მ-----ს იგი ავანსად ჰქონდა აღებული 2017 წლის იანვრის თვეში, რომელიც მომდევნო თვეების განმავლობაში უნდა დაებრუნებინა ხელფასიდან დაქვითვის გზით.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელეს შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესის დარღვევის გამო დაკისრებული ჰქონდა ფინანსური სანქციები, რომელიც უნდა დაქვითოდა ხელფასიდან. შესაბამისად, ავანსად აღებული, დაკორექტირებული და დაგვიანების გამო ჯარიმის სახით დაკისრებულმა თანხების ჯამმა საბოლოოდ გადააჭარბა ივნისის თვის შრომის ანაზღაურებას, რის გამოც აღნიშნული თვის ხელფასი მ-----ს აღარ აუნაზღაურდა.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2014 წლის 1 სექტემბერს ერთის მხრივ შპს „მ-----სა“ (შემდგომში „დამსაქმებელი“) და მეორეს მხრივ მ-----ს შორის შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა.

ხელშეკრულების 1.1. პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელმა სამუშაოზე აიყვანა დასაქმებული მეან-გინეკოლოგიური სამსახურის კოორდინატორის და მეან-გინეკოლოგის თანამდებობაზე და მისთვის შრომის ანაზღაურება წინამდებარე ხელშეკრულებით დადგენილი წესით უნდა გადაეხადა. დასაქმებულმა აიღო ვალდებულება, სამუშაო სპეციალობის, კვალიფიკაციისა და თანამდებობის გათვალისწინებით პირადად შეესრულებინა.

ხელშეკრულების 1.4. პუნქტის მიხედვით, მხარეთა უფლებები და მოვალეობები წინამდებარე ხელშეკრულებით, შრომის შინაგანაწესით, თანამდებობრივი ინსტრუქციით, საქართველოს შრომის კოდექსითა და მოქმედი კანონმდებლობით განისაზღვრა.

ხელშეკრულების 2.1. პუნქტის შესაბამისად, გამოსაცდელ ვადად 3 თვე განისაზღვრა, რომელიც მხარეებს საშუალებას აძლევდა, დასაქმებულისა და სამუშაოს შესაბამისობა დაედგინათ. აღნიშნული ვადა მხარეებს შეიძლება არაუმეტეს 6 (ექვს) თვემდე გაეგრძელებინათ.

ხელშეკრულების 2.3. პუნქტის თანახმად, თუ ერთ-ერთი მხარე გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში გადაწყვეტდა, რომ შესაბამისობა მიუღწევადი იყო, მაშინ მხარეს უფლება ჰქონდა წინამდებარე ხელშეკრულება შეეწყვიტა.

ხელშეკრულების 3.1.1. პუნქტის მიხედვით, დამსაქმებელს უფლება ჰქონდა: ა) შრომითი ხელშეკრულების ან/და შრომის შინაგანაწესის რომელიმე პუნქტის დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებულისათვის გამოეცხადა შენიშვნა, საყვედური ან სასტიკი საყვედური; ბ) ვადამდე შეეწყვიტა ხელშეკრულება წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ შემთხვევაში; გ) დასაქმებულის ხელფასიდან გამოეკვეთა ზედმეტად გაცემული თანხა ან/და არაჯეროვნად შესრულებული ვალდებულებების მიხედვით ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დასაქმებულისათვის ჰქონდა გადასახდელი.

ხელშეკრულების 3.1.2. პუნქტით დამსაქმებლის ვალდებულებები განისაზღვრა, საიდანაც ერთ-ერთ წარმოადგენდა დასაქმებულისათვის თვეში ერთხელ, ყოველთვიური ანაზღაურების მიცემა.

ხელშეკრულების 3.2.2. პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უნდა დაეცვა დამსაქმებლის ინტერესები; არ ჩაედინა ისეთი ქმედება (როგორც მოქმედება, ასევე უმოქმედება), რომელიც დამსაქმებელს ფინანსურ, ან სხვა სახის ზიანს მიაყენებდა, ან/და დამსაქმებლის რეპუტაციაზე უარყოფითად იმოქმედებდა; დასაქმებულს უნდა დაეცვა შრომის შინაგანაწესით დადგენილი მოთხოვნები; შეესრულებინა წინამდებარე ხელშეკრულებით, შრომის შინაგანაწესით, თანამდებობრივი ინსტრუქციითა და საქართველოს შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა ვალდებულებები.

ხელშეკრულების 5.4. პუნქტის მიხედვით, დასაქმებულის მიერ წინამდებარე ხელშეკრულების, თანამდებობრივი ინსტრუქციის, შრომის შინაგანაწესისა და დამსაქმებლის მიერ დადგენილი მოთხოვნებისა და ინსტრუქციების დარღვევის შემთხვევაში ზიანის მიყენებისას, დამსაქმებელი უფლებამოსილი იყო დასაქმებულის მიმართ მატერიალური პასუხისმგებლობის ზომები გამოეყენებინა.

ხელშეკრულების 8.2. პუნქტის შესაბამისად, დამსაქმებელს უფლება ჰქონდა ცალმხრივად შეეწყვიტა წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულება შემდეგი საფუძვლებიდან ერთ-ერთის არსებობისას: ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდიდა სამუშაო ძალის შემცირებას; ბ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან; გ) დასაქმებულის მიერ მისთვის წინამდებარე ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით

დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა; დ) დასაქმებულის მიერ მისთვის წინამდებარე ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა; ე) ხანგრძლივი შრომისუუნარობა; ვ) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებდა წინამდებარე ხელშეკრულების შეწყვეტას.

ხელშეკრულების 8.9. პუნქტის თანახმად, წინამდებარე ხელშეკრულება შეიძლება შეწყვეტილიყო საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ სხვა შემთხვევებშიც.

ხელშეკრულების 9.5 პუნქტის მიხედვით, წინამდებარე ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით დასაქმებული ადასტურებდა, რომ შინაგანაწესს, თანამდებობრივ ინსტრუქციას და „ხელფასის განსაზღვრის სტანდარტს“ გაეცნო და ეთანხმებოდა, რომლებიც წინამდებარე ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილებს წარმოადგენდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება.

3.1.2. შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 29 მაისის №023/17 ცნობის თანახმად, მ-----ი 2014 წლის 1 სექტემბრიდან მუშაობს შპს „მ-----ს“ კ---ის სამედიცინო ცენტრში მეან-გინეკოლოგიური სამსახურის კოორდინატორის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური საშუალო დარიცხული ხელფასი შეადგენს 3125 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 29 მაისის №023/17 ცნობა.

3.1.3. შპს „მ-----ს“ შრომის შინაგანაწესის თანახმად, ყველა თანამშრომელი ვალდებული იყო ადმინისტრაციის მიერ განსაზღვრულ სამუშაო დროს სამუშაო ადგილზე ყოფილიყო. თანამშრომელს ეკრძალებოდა სამუშაო ადგილზე დაგვიანებით გამოცხადება და სამუშაო ადგილის დროზე ადრე დატოვება. თანამშრომელი ვალდებული იყო დადგენილი წესით ეწარმოებინა სათანადო დოკუმენტაცია და პასუხისმგებელი იყო ჩანაწერის სისწორეზე. ყველა გაუთვალისწინებელი ან პრობლემური სიტუაციის შემთხვევაში სამედიცინო ცენტრის თანამშრომელი ვალდებული იყო საქმის კურსში ჩაეყენებინა სამედიცინო ცენტრის მენეჯერი.

შრომის შინაგანაწესის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევის შემთხვევაში

თანამშრომელს შესაძლოა გამოცხადებოდა შენიშვნა, საყვედური, სასტიკი საყვედური, დაკისრებოდა ფინანსური სანქცია და გათავისუფლებულიყო დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „მ-----ს“ შრომის შინაგანაწესი.

3.1.4. შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 27 ივნისის №167/ო ბრძანების თანახმად, შეიცვალა შპს „მ-----ს“ თანამშრომლების სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადებისას დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების ფორმა და გამოყენების წესი:

- პირველი დაგვიანების შემთხვევაში თანამშრომელი უნდა გაფრთხილებულიყო და დაქვითოდა ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების 2%;

- მეორე დაგვიანების შემთხვევაში თანამშრომელს უნდა დაქვითოდა ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების 4 %;

- მესამე დაგვიანების შემთხვევაში 8 %;

- მეოთხე დაგვიანების შემთხვევაში 10 %;

- მეხუთე და ყოველი მომდევნო დაგვიანების შემთხვევაში თანამშრომელს უნდა დაქვითოდა ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების 15 %. ხშირი დაგვიანების შემთხვევაში ფინანსურ სანქციასთან ერთად თანამშრომელს შესაძლოა გამოცხადებოდა საყვედური/სასტიკი საყვედური ან/და გათავისუფლებულიყო დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 27 ივნისის №167/ო ბრძანება.

3.1.5. შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2012 წლის 31 დეკემბრის ბრძანების საფუძველზე, შპს „მ-----ს“ თანამშრომლებს აეკრძალათ სამუშაო საათებში არასამსახურებრივი მიზნით ინტერნეტის გამოყენება. დამრღვევი თანამშრომლის მიმართ უნდა გატარებულიყო შესაბამისი სანქციები. პირველ შემთხვევაზე თანამშრომელს მიეცემოდა გაფრთხილება, მეორე შემთხვევაში ხელფასიდან დაეჭვითებოდა 10 ლარი. ყოველ მომდევნო შემთხვევაზე - 20 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2012 წლის 31 დეკემბრის ბრძანება.

3.1.6. შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2015 წლის 11 დეკემბრის №6233/კ-02 ბრძანების საფუძველზე, მ-----ს სამუშაო საათებში ინტერნეტის არასამსახურებრივად გამოყენების გამო გამოეცხადა გაფრთხილება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2015 წლის 11 დეკემბრის №6233/კ-02 ბრძანება.

3.1.7. შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 8 ივნისის №7764/ფ-02 ბრძანების საფუძველზე, მ-----ს სამუშაოს არასათანადოდ შესრულების გამო, სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიერ დაკორექტირებული თანხა 757.40 ლარი უნდა დაქვითოდა მაისის, ივნისის, ივლისის, აგვისტოსა და სექტემბრის თვის შრომითი ანაზღაურებიდან დანართის მიხედვით. მითითებულ თვეებში შრომითი ანაზღაურების არ არსებობის (ანაზღაურების გარეშე შვებულება, დეკრეტული შვებულება და ა.შ.) ან არასაკმარისი რაოდენობის შემთხვევაში დასაქვითი თანხა უნდა ჩამოჭროდა მომდევნო თვის/თვეების შრომითი ანაზღაურებიდან, რასაც დაეთანხმა მ-----ი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2016 წლის 8 ივნისის №7764/ფ-02 ბრძანება;

- №7764/ფ-02 ბრძანების დანართი.

3.1.8. შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 17 იანვრის №11675/ფ-02 ბრძანების საფუძველზე, მ-----ს სამუშაოს არასათანადოდ შესრულების გამო, სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიერ დაკორექტირებული თანხა 757.35 ლარი უნდა დაქვითოდა დეკემბრის, იანვრის, მარტის, აპრილისა და მაისის თვის შრომითი ანაზღაურებიდან დანართის მიხედვით. მითითებულ თვეებში შრომითი ანაზღაურების არ არსებობის (ანაზღაურების გარეშე შვებულება, დეკრეტული შვებულება და ა.შ.) ან არასაკმარისი რაოდენობის შემთხვევაში დასაქვითი თანხა უნდა ჩამოჭროდა მომდევნო თვის/თვეების შრომითი ანაზღაურებიდან, რასაც დაეთანხმა მ-----ი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 17 იანვრის №11675/ფ-02 ბრძანება;

- №11675/ფ-02 ბრძანების დანართი.

3.1.9. შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 31 იანვრის №11824/ფ-02 ბრძანების საფუძველზე, მ-----ს სამუშაოს არასათანადოდ შესრულების გამო, სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიერ დაკორექტირებული თანხა 150 ლარი უნდა დაქვითოდა იანვრისა და თებერვლის თვის შრომითი ანაზღაურებიდან დანართის მიხედვით. მითითებულ თვეებში შრომითი ანაზღაურების არ არსებობის (ანაზღაურების

გარეშე შვებულება, დეკრეტული შვებულება და ა.შ.) ან არასაკმარისი რაოდენობის შემთხვევაში დასაქვითი თანხა უნდა ჩამოჭროდა მომდევნო თვის/თვეების შრომითი ანაზღაურებიდან, რასაც დაეთანხმა მ-----ი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 31 იანვრის №11824/ფ-02 ბრძანება;
- №11824/ფ-02 ბრძანების დანართი.

3.1.10. შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 2 მარტის №12222/ფ-02 ბრძანების საფუძველზე, მ-----ს სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადებისათვის (02/02; 10/02) მიეცა გაფრთხილება და დაექვითა მ/წ თებერვლის თვის შრომის ანაზღაურების 4 (ოთხი) პროცენტი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 2 მარტის №12222/ფ-02 ბრძანება.

3.1.11. შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 4 აპრილის №12591/ფ-02 ბრძანების საფუძველზე, მ-----ს სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადებისათვის (14/03; 21/03; 29/03) მიეცა საყვედური და დაექვითა მ/წ მარტის თვის შრომის ანაზღაურების 8 (რვა) პროცენტი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 4 აპრილის №12591/ფ-02 ბრძანება.

3.1.12. შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 1 მაისის №12827/ფ-02 ბრძანების საფუძველზე, მ-----ს სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადებისათვის (05/04; 06/04; 20/04; 25/04) მიეცა სასტიკი საყვედური და დაექვითა მ/წ აპრილის თვის შრომის ანაზღაურების 15 (თხუთმეტი) პროცენტი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 1 მაისის №12827/ფ-02 ბრძანება.

3.1.13. შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 19 ივნისის №13474/კ-02 ბრძანების თანახმად, მ-----ი 2017 წლის 1 ივლისიდან გათავისუფლდა მეან-გინეკოლოგიური სამსახურის კოორდინატორის და ექიმი მეან-გინეკოლოგის პოზიციიდან. გათავისუფლების საფუძველი გახდა შრომითი ხელშეკრულების 8.2.დ პუნქტისა და შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის დარღვევა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 19 ივნისის ბრძანება №13474/კ-02.

3.1.14. შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 27 იანვრის №11777/ფ-02 ბრძანების საფუძველზე, მ-----ს სახელფასო ფონდიდან ავანსად გაცემული 2 000 ლარი უნდა დაქვითოდა მომდევნო 7 (შვიდი) თვის შრომითი ანაზღაურებიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 27 იანვრის №11777/ფ-02 ბრძანება.

3.1.15. მ-----ი 2018 წლის 1 ივნისიდან დასაქმდა კლინიკა ბ----- და მისი ყოველთვიური შემოსავალი შეადგენს არაუმეტეს 200 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მ-----ის განმარტება (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი, 29.10.2018 წელი).

3.1.16. შპს „მ-----ს“ სამედიცინო ცენტრში არ არსებობს ვაკანტური სამეანო-გინეკოლოგიური სამსახურის კოორდინატორის პოზიცია. აღნიშნული პოზიცია 2018 წლის 13 ივლისიდან დაკავებული აქვს გ-----ს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2018 წლის 17 აგვისტოს №2810/05 ცნობა.

3.1.17. შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2018 წლის 17 აგვისტოს №2811/05 ცნობის თანახმად, შპს „მ-----ს“ სამედიცინო ცენტრში არ არსებობს მ-----ის მიერ 2014 წლის 1 სექტემბრიდან 2017 წლის 1 ივლისამდე დაკავებული პოზიციის ტოლფასი ვაკანტური ადგილი, როგორც პოზიციურად, ასევე ანაზღაურების მხრივ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის 2018 წლის 17 აგვისტოს №2811/05 ცნობა.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 9 მარტის №12273/ფ-02 ბრძანების საფუძველზე, მ-----ს სამუშაოს არასათანადოდ შესრულების გამო, სოციალური მომსახურების სააგენტოში არ წარდგენილი

თანხა, 3460.88 ლარი უნდა დაქვითოდა თებერვლის, მარტის, აპრილის, მაისის, ივნისის, ივლისის, აგვისტოს, სექტემბრის, ოქტომბრის, ნოემბრისა და დეკემბრის თვის შრომითი ანაზღაურებიდან დანართის მიხედვით. მითითებულ თვეებში შრომითი ანაზღაურების არ არსებობის (ანაზღაურების გარეშე შვებულება, დეკრეტული შვებულება და ა.შ.) ან არასაკმარისი რაოდენობის შემთხვევაში დასაქვითი თანხა უნდა ჩამოჭროდა მომდევნო თვის/თვეების შრომითი ანაზღაურებიდან, რასაც მ-----ი არ დაეთანხმა, ვინაიდან დაპირების მიხედვით უნდა დაქვითოდა ფაქტიური ხარჯი - 1 400 ლარი და არა 3 460.88 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2017 წლის 9 მარტის №12273/ფ-02 ბრძანება;
- №12273/ფ-02 ბრძანების დანართი;
- მ-----ის განმარტება (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი, 29.10.2018 წელი).

3.2.2. დაგვიანებების თაობაზე მ-----ის მიმართ გამოცემული დისციპლინური ბრძანებები გადაიგზავნა კ---ის სამედიცინო ცენტრში, რომლებიც კლინიკის ხელმძღვანელმა მოსარჩელეს გააცნო, თუმცა ამ უკანასკნელმა ხელმოწერით არ დაადასტურა, რომ ბრძანებებს გაეცნო. გარდა ამისა, მ-----ს ხელფასიდან თანხები ეჭრებოდა და გამორიცხულია არ სცოდნოდა გატარებული დისციპლინური ღონისძიებების შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტება (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი, 20.08.2018 წელი).

3.2.3. მ-----ს კ---ის სამედიცინო კლინიკაში თანამშრომლის აღრიცხვიანობას ახდენს დაცვის თანამშრომელი, უნიკალური ოთხციფრა კოდის ან სახელისა და გვარის მეშვეობით. ყოფილა შემთხვევა, რომ ამ უკანასკნელს შეცდომით დაუფიქსირებია თანამშრომლის სამსახურში მისვლა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტება (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი, 29.10.2018 წელი).

3.2.4. მ-----ი დისციპლინურ ბრძანებებს არ იცნობდა, ამიტომ მათზე რეაგირება არ მოუხდენია. იმ პერიოდში ავანსი ჰქონდა ალებული, ასევე ხელფასიდან დაკორექტირებული თანხები ეჭრებოდა, რის გამოც მოსარჩელისათვის უნცობი იყო, რომ დამსაქმებელი დისციპლინური ღონისძიებებს ატარებდა და ხელფასიდან თანხებს აჭრიდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტება (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი, 29.10.2018 წელი).

3.2.5. მ-----ს ივნისის თვის მიუღებელი ხელფასი დაექვითა ავანსად გაცემული თანხიდან და დაკორექტირებული 3 460,88 ლარიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტება (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი, 29.10.2018 წელი).

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით.

სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ მტკიცებულებათა შეფასების სტანდარტზე და აღნიშნავს, რომ არცერთ მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს, აგრეთვე, წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევ საკითხის მიმართ.

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის

სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, თუ რა საფუძვლით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს, ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა დასაქმებულის მიერ შრომის ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ მართალია მ-----ს დისციპლინური ბრძანებები (საუბარია იმ ბრძანებებზე, რომლებიც სამსახურიდან გათავისუფლებამდე გამოიცა) არ გაცნობია, ვინაიდან მოპასუხემ ამის დამადასტურებელი მტკიცებულება არ წარმოადგინა, თუმცა მოსარჩელემ აღნიშნული ბრძანებები არც მოგვიანებით გაასაჩივრა, როდესაც მათი არსებობის შესახებ მ-----ისათვის ცნობილი გახდა. შესაბამისად, სასამართლო მათზე მსჯელობას აღარ შეუდგება და ყურადღებას გაამახვილებს მხოლოდ მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების საფუძვლიანობაზე, რომელსაც მოტივად დაედო 2017 წლის 1 მაისის ბრძანებაში ასახული დარღვევა (იხ. 2018 წლის 29 ოქტომბრის სხდომის ოქმში მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტება), რის საფუძველზეც მ-----ს ერთხელ უკვე სასტიკი საყვადური გამოეცხადა და 2017 წლის აპრილის თვის შრომის ანაზღაურების 15 პროცენტი დაეკლავა.

ამდენად, შეფასება უნდა მიეცეს დამსაქმებლის ქმედებას, ჰქონდა თუ არა ერთი და იგივე დარღვევის გამო რამდენიმე დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენების უფლება.

რაც შეეხება ივნისის თვის შრომის ანაზღაურების საკითხს, იგი მ-----ს დაეკლავა, ვინაიდან 2017 წლის 9 მარტის №12273/ფ-02 ბრძანების საფუძველზე, სამუშაოს არასათანადოდ შესრულების გამო, სოციალური მომსახურების სააგენტოში არ წარდგენილი თანხა 3460.88 ლარი უნდა აენაზღაურებინა თებერვლის, მარტის, აპრილის, მაისის, ივნისის, ივლისის, აგვისტოს, სექტემბრის, ოქტომბრის, ნოემბრისა და დეკემბრის თვის შრომითი

ანაზღაურებიდან. სოციალური მომსახურების სააგენტოში მითითებული თანხის (3460.88 ლარი) მოთხოვნაზე მ-----მა უარი განაცხადა (იხ. 2018 წლის 29 ოქტომბრის სხდომის ოქმში მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტება), შესაბამისად, ეს თანხა ხელფასიდან დაექვითა.

მ-----ს სახელფასო ფონდიდან წინასწარ ჰქონდა აღებული 2000 ლარი, რომელიც 2017 წლის 27 იანვრის №11777/ფ-02 ბრძანების საფუძველზე მომდევნო შვიდი თვის განმავლობაში უნდა აენაზღაურებინა. მოსარჩელეს სამსახურიდან გათავისუფლების პერიოდისათვის შპს „მ-----სათვის“ ასანაზღაურებლად დარჩენილი ჰქონდა 2017 წლის 9 მარტის №12273/ფ-02 ბრძანების საფუძველზე 2202.38 ლარი, ხოლო 2017 წლის 27 იანვრის №11777/ფ-02 ბრძანების საფუძველზე 587.14 ლარი, რაც მთლიანობაში აღემატებოდა მ-----ს ყოველთვიურ ხელფასს.

სასამართლო კერ გაიზიარებს მ-----ის განმარტებას იმასთან დაკავშირებით, რომ 2017 წლის 9 მარტის №12273/ფ-02 ბრძანებაში მითითებული თანხის ნაცვლად უნდა დაქვითოდა ფაქტიური ხარჯი, 1400 ლარი, ვინაიდან იგი გარდა მოსარჩელის განმარტებისა სხვა მტკიცებულებებით არ დასტურდება, ხოლო მ-----ის განმარტებას მოპასუხე არ დაეთანხმა.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ მ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს - ბათილად იქნეს ცნობილი შრომის ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე მიღებული სარჩელით სადავო ბრძანება, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტის გამო კომპენსაცია, ხოლო სამუშაოზე აღდგენის, აღდგენამდე დროის მონაკვეთში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და ივნისის თვის მიუღებელი ხელფასის მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე, მოსარჩელეს უარი ეთქვას.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

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

6. სამართლებრივი შეფასება

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

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

ევროპის სოციალურ ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით

გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომა 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). საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს 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.

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 საფუძვლებს.

სამართლის საერთაშორისო წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა), აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი, ადეკვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში;

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშემკვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას. დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი, ხშირად კონფიდენციალური ინფორმაციის გათვალისწინებით მხარეები შედიან ერთმანეთთან ნდობაში და იღებენ პასუხისმგებლობასაც. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქმებულის თანამდებობაზე.

სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ მართალია, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროები მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული; თუმცა

აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

სასამართლოს განმარტებით, არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილი იქნა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა. სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ არაკანონიერად გაათავისუფლა მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან, ვინაიდან იმავე დარღვევის ფაქტზე, მოპასუხეს უკვე გამოყენებული ჰქონდა სხვა დისციპლინური ღონისძიება - სასტიკი საყვედურის გამოცხადება, რაც ახალი ბრძანების გამოცემას საფუძველს აცლიდა, რის გამოც მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების (მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის) შესახებ გამოცემული ბრძანება არის ბათილი.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ ერთ-ერთ საქმეში, სადაც პირს ნარკოტიკული საშუალების მოხმარების გამო ადმინისტრაციული სახდელის სახით სასამართლოს მიერ 500 ლარიანი ჯარიმა შეეფარდა, ხოლო დამსაქმებელმა იგივე ქმედებისათვის სამსახურიდან გაანთავისუფლა, განმარტა, რომ დასაქმებულს ერთი და იგივე დარღვევის ჩადენისათვის ორჯერ მოეკითხა, რაც დაუშვებელია (იხ. სუსგ. №ას-1159-1090-2015, 3 მაისი, 2016 წელი).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს,

ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

გათვალისწინებით იმისა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, მოპასუხის მიერ გამოცემული 2017 წლის 19 ივნისის ბრძანება ბათილია და სარჩელის აღნიშნული მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება 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.

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

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი გათავისუფლებით მიაღდა, შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას სდევს თან.

შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით, 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.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტში მითითებულია დამსაქმებლის

ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება.

მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ ის პოზიცია, რომელიც მ-----ს გათავისუფლებამდე ეკავა, დღეის მდგომარეობით ვაკანტური არ არის. აღნიშნულ თანამდებობას ამჟამად იკავებს მესამე პირი - გ-----ი. ამასთან, შპს „მ-----ს“ სამედიცინო ცენტრში არც ტოლფასი ვაკანსია არ არის. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია, გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის შედეგად არა სამსახურში აღდგენა, არამედ მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდის დაკისრება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ ერთ-ერთ საქმეში განმარტა, რომ კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც გათავისუფლების შესახებ ბათილი ბრძანების შედეგად წარმოეშვა დასაქმებულს, ამავედროულად, მისი ოდენობა უნდა იყოს გონივრული და არ უნდა ქმნიდეს არც ერთი მხარისათვის უსაფუძვლო გამდიდრების ობიექტურ წინაპირობებს (სსკ-ის 976-991-ე მუხლები). კომპენსაციის საკითხი ლოგიკურად წყდება იმ შემთხვევებში, როდესაც დასაქმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში უკანონოდ გათავისუფლდა. ასეთ ვითარებაში მას კომპენსაცია მიეცემა იძულებითი მოცდენის მთელი იმ პერიოდისთვის, რომელსაც დასაქმებული ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე მიიღებდა, მაგრამ დამსაქმებლის ბრალეული ქმედების გამო ვერ მიიღო. კომპენსაციის ოდენობის ამგვარად გამოთვლა პრაქტიკულად შეუძლებელია იმ შემთხვევებში, როდესაც დასაქმებული დამსაქმებელთან უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა. ასეთ ვითარებაში სასამართლომ კომპენსაციის ოდენობა თავად უნდა განსაზღვროს გონივრულობის ფარგლებში, ისე, რომ აღნიშნულმა რომელიმე მხარის უსაფუძვლო გამდიდრება არ გამოიწვიოს და ამავედროულად, ზიანის ანაზღაურების მიზნით დასაქმებულისთვის ღირსეულ პირობასაც ქმნიდეს (იხ. სუსგ. №ას-787-736-2017, 10 ნოემბერი, 2017 წელი).

სასამართლო კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას ითვალისწინებს იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელე 2018 წლის 1 ივნისიდან კლინიკა ბ----- დასაქმდა. მართალია, მისი ხელფასი იმაზე მცირეს შეადგენს, ვიდრე შპს „მ-----ში“ ჰქონდა, თუმცა გასათვალისწინებელია, რომ იგი თავისი პროფესიით საქმიანობს და მისი ხელფასი პაციენტების რაოდენობის მიხედვით განისაზღვრება (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი, 29.10.2018 წელი). აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით უნდა დაეკისროს 18 750 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) გადახდა.

6.3. შრომის კოდექსის 33-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი.

დადგენილია, რომ შპს „მ-----მ“ 2017 წლის ივნისის თვის ხელფასი დაუქვითა მ-----ს ავანსად გაცემულ თანხისა და დაკორექტირებული თანხის დასაბრუნებლად, შესაბამისად, მიუღებელი ხელფასის ნაწილში სარჩელი უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის 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 განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

მოცემულ შემთხვევაში, ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელის წარდგენისას გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება, ხოლო 20 ლარი უნდა დაუბრუნდეს სახელმწიფო

ბიუჯეტიდან, როგორც ზედმეტად გადახდილი. ამავე დროს, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხის 3% - 562.50 ლარი.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-ე, 244-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა

1. მ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდეს;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს "მ-----ს" გენერალური დირექტორის 2017 წლის 19 ივნისის ბრძანება №13474/კ-02;
3. შპს „მ-----ს“ მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 18750 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით);
4. მ-----ს უარი ეთქვას სხვა სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე;
5. შპს "მ-----ს" მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟიდან 100 ლარის ანაზღაურება;
6. მ-----ს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან დაუბრუნდეს ზედმეტად გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი, 20 ლარი;
7. შპს "მ-----ს" სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის, 562,50 ლარის გადახდა;
8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს სააპელაციო წესით, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ. თბილისი, გრ. რობაქიძის გამზირი 7ა), დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარეებზე ჩაბარებიდან 14 (თოთხმეტი) დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით გორის რაიონული სასამართლოს (ქ. გორი, ს. ჯორბენაძის ქუჩა N30) მეშვეობით;
9. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს გორის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს

გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია;

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნა და ჩაბარება უზრუნველყოს სასამართლომ ამავე კოდექსის 70–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე

ფილიშვილი

ვალერიანე