



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

29 ივლისი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი

მოსარჩელე - ნ--- შ-----

წარმომადგენელი - ვ----- კ-----

მოპასუხე - შპს „ა----. ო. ღ----- ს----- ე----- ს----- ც-----“

წარმომადგენელი - მ--- ჯ-----

დავის საგანი - დისციპლინური სახდელის შესახებ დაკისრების ბრძანებების ბათილად ცნობა

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე ორგანიზაციის 2017 წლის 11 დეკემბრის #2--/კ ბრძანება მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური სახდელის სახით სასტიკი საყვედურის და ერთი თვის ხელფასის ოდენობის 50%-ის დაკავების შესახებ;

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე ორგანიზაციის 2018 წლის 4 იანვრის #0-/კ ბრძანება მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური სახდელის სახით სასტიკი საყვედურის და ერთი თვის ხელფასის ოდენობის 50%-ის დაკავების შესახებ.

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

ნ--- შ-----მ - შემდგომში მოსარჩელე/დასაქმებული, 2013 წლის 01 ოქტომბრიდან დაიწყო მუშაობა შპს „ა----. ო. ღ----- ს----- ე----- ს----- ც-----“-ში - შემდგომში მოპასუხე/დამსაქმებელი, ე---- მ----გ----- თანამდებობაზე ერთი წლის ვადით. აღნიშნული ვადის გასვლის შემდეგ

ხელშეკრულების ვადა გაგრძელდა ავტომატურად, ხელშეკრულების 2.2 პუნქტის შესაბამისად. განვლილ პერიოდში მოსარჩელეს არ მიუღია შენიშვნა ადმინისტრაციის ან პაციენტების მხრიდან ფუნქციონალური მოვალეობის შესრულების ხარისხთან და პროფესიონალიზმთან დაკავშირებით.

2017 წლის 04 დეკემბერს სამედიცინო დაწესებულებაში შეყვანილ მ-----, 2017 წლის 06 დეკემბრის საკეისრო კვეთით შეეძინა შვილი, მშობიარობა მიიღო მოსარჩელემ. მშობიარობა დასრულდა წარმატებით, გართულების გარეშე და აღნიშნულთან შედარებით შედგა შესაბამისი ავადმყოფობის ისტორია, რომელშიც მოსარჩელემ მიუთითა რეალურად განხორციელებული სამედიცინო პროცედურები დადგენილი წესის შესაბამისად. აღნიშნულის შემდეგ დაწესებულების პერინატალურმა ცენტრის ხელმძღვანელმა მოსთხოვა მას ავადმყოფობის ისტორიის შედგენიდან სამი დღის შემდეგ, წინა რიცხვით შეეცვალა ავადმყოფობის ისტორიის მონაცემები, რაზეც მოსარჩელემ უარი განაცხადა. აღნიშნულის შემდეგ დამსაქმებლის მხრიდან დაიწყო დევნა მის წინააღმდეგ.

2017 წლის 11 დეკემბერს სამედიცინო დაწესებულების გენერალური დირექტორის ბრძანებით მოსარჩელეს დაეკისრა დისციპლინარული სასჯელის სახით სასტიკი საყვედური. აღნიშნული ბრძანებითვე განისაზღვრა მისთვის ერთი თვის ხელფასის 50%-ის დაკავება.

მოპასუხის მხრიდან აღნიშნულის შემდეგაც გაგრძელდა უკანონო დევნა, რაც გამოიხატა იმაში, რომ მოსარჩელე ამოიღეს მორიგეობის გრაფიკიდან და დაატოვებინეს ორსულთა პათოლოგიური განყოფილება. მოსარჩელემ 2017 წლის 18 აგვისტოს იმშობიარა, რის შემდეგაც აქვს ჯანმრთელობის პრობლემები და საჭიროებს საზღვარგარეთ გამგზავრებას. მოსარჩელემ შვებულების შესახებ მოთხოვნით მიმართა 2017 წლის 21 დეკემბერს დამსაქმებელს შვებულების მიღების თხოვნით, მაგრამ აღნიშნულ განცხადებად დამსაქმებლის მხრიდან რეაგირება არ მოჰყოლია.

2018 წლის 04 იანვარს მოსარჩელის მიმართ კვლავ გამოიცა ბრძანება დისციპლინარული წესით სახდელის დადების შესახებ - კერძოდ, მოსარჩელეს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური და დაუკავდა ხელფასის 50%. ბრძანების საფუძველი იყო მოსარჩელის მიერ სამსახურის გაუფრთხილებლად მიტოვება, მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელემ იმ დღის 16 საათზე ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო დატოვა სამსახური და არ ჰქონდა ხელმძღვანელობის გაფრთხილების საშუალება.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო და განმარტა რომ სარჩელი უსაფუძვლოა. მოსარჩელე, სამედიცინო დაწესებულებაში

დასაქმებულია 2013 წლის 01 იანვრიდან. გარდა სადავოდ გახდილი ბრძანებებისა, მოსარჩელეს მანამდეც ჰქონდა მიღებული შენიშვნები ფუნქციონალური მოვალეობების შეუსრულებლობის გამო. 2017 წლის 11 დეკემბრის ბრძანებით მოსარჩელეს დაეკისრა სათანადო პასუხისმგებლობა მოპასუხე დაწესებულების პერინატალური ცენტრის ხელმძღვანელის მიმართ ეთიკის ნორმების უხეში დარღვევისათვის. აღნიშნულის გამო, მოსარჩელეს დაეკისრა შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა. სასჯელის შეფარდება მოხდა 2017 წლის დეკემბრის თვეში, შესაბამისად დაკისრებული ფინანსური სანქცია მოსარჩელეს დაექვითა იმავე თვეში გაცემული ხელფასიდან. მცდარია მოსარჩელის მითითება იმის თაობაზე, რომ მის განცხადებას შვებულების მოთხოვნის შესახებ დამსაქმებლის მხრიდან შესაბამისი რეაგირება არ მოჰყოლია. დამსაქმებლის 2018 წლის 10 იანვრის ბრძანებით, მოსარჩელეს 2018 წლის 11 იანვრიდან 2018 წლის 26 იანვრამდე მიეცა კუთვნილი შვებულება. მოსარჩელის გადაყვანა ორსულთა პათოლოგიის განყოფილებიდან მელოგინეთა განყოფილებაში მოხდა დამსაქმებლის შეხედულების გამო და ამ ნაწილშიც მოსარჩელის მითითებას მის უკანონო დევნასთან მიმართებით ადგილი არ ჰქონია.

მოპასუხის განმარტებით, 2018 წლის 04 იანვრის ბრძანებით მოსარჩელეს დაეკისრა დისციპლინური სახდელი შინაგანაწესის მე-16 მუხლის მე-17 პუნქტის დარღვევის გამო, რაც გულისხმობს სამუშაო საათებში სამსახურის გაუფრთხილებლად მიტოვებას. მოსარჩელემ თავადვე აღნიშნა თავისივე განცხადებაში, რომ სამუშაო ადგილი ვადაზე ადრე დატოვა იმის გამო, რომ ბავშვი მიეყვანა ექიმთან. მოსარჩელე ასევე მიუთითებს, რომ ვინაიდან არის მედიკური დედა უფლება ჰქონდა ადრე დაეტოვებინა სამსახური, თუმცა აღნიშნულის თაობაზე არ არსებობდა შეთანხმება მასსა და დამსაქმებელს შორის.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე მოპასუხე დაწესებულებაში დასაქმებულია სამეანო განყოფილების ე----მ----გ----- თანამდებობაზე 2013 წლის 01 იანვრიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 29-30);
- ბრძანება (ს.ფ. 69-70);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.2. მოპასუხე დაწესებულების შრომის შინაგანაწესის მე-6 მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, სამუშაო საათი იწყება 09:30 საათიდან და მთავრდება 18:00 საათზე. შესვენების დროდ განისაზღვრება 13:30 სთ-დან 14:00 საათამდე პერიოდი. ცვლაში მუშაობის და მორიგე პერსონალის სამუშაო დრო განისაზღვრა გენერალური დირექტორის მიერ ეტაპობრივად გამოცემული

ბრძანებით.

ამავე შინაგანაწესის მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, დისციპლინური გადაცდომისთვის შეიძლება დადგეს პასუხისმგებლობის დაკისრების საკითხი. დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველია ეთიკური ნორმების დაუცველობა, როგორც ერთმანეთთან და პაციენტებთან/მათ წარმომადგენლებთან ურთიერთობაში, ასევე ადმინისტრაციასთან მიმართებაში. ამავ მუხლის მე-17 პუნქტის თანახმად, დისციპლინარული პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველია ასევე სამუშაო საათებში სამსახურის გაუფრთხილებლად მიტოვება.

შინაგანაწესის მე-17 მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს დისციპლინური სასჯელი შეეფარდება 4 კატეგორიის მიხედვით: გაფრთხილება; საყვედური; სასტიკი საყვედური; სამსახურიდან გათავისუფლება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომის შინაგანაწესი (ს.ფ.31-45)
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.3. მოპასუხე დაწესებულების 2017 წლის 11 დეკემბრის #2--/კ ბრძანების თანახმად, შინაგანაწესის უხეში დარღვევის - ეთიკური ნორმების დაუცველობის გამო, მოსარჩელეს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური, ერთჯერადად ერთი თვის ხელფასის 50%-ის დაკავებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.19; 78)
- დისციპლინური სახდელის შეფარდების ფორმა (ს.ფ. 79);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.4. დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით, 2017 წლის 14 დეკემბრიდან, მოსარჩელე პერინატალური განყოფილებიდან გადაყვანილ იქნა მელოგინეთა განყოფილებაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ. 85);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.5. მოპასუხე დაწესებულების 2018 წლის 04 იანვრის #0-/კ ბრძანების თანახმად, შინაგანაწესის მე-16 მუხლის მე-17 პუნქტის (სამუშაო საათებში სამსახურის გაუფრთხილებლად მიტოვება) დარღვევის გამო, მოსარჩელეს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური, ერთჯერადად ერთი თვის ხელფასის 50%-ის დაკავებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.20; 83);
- მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ. 84);
- განცხადება (ს.ფ. 86);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.6. მოსარჩელის განცხადებების შესაბამისად, დამსაქმებლის 2018 წლის 10 იანვრის ბრძანებით, დაკმაყოფილდა მოსარჩელის მოთხოვნა 2018 წლის 11 იანვრიდან 2018 წლის 26 იანვრის ჩათვლით ანაზღაურების გარეშე შვებულების მიცემის შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.88);
- განცხადებები (ს.ფ.89-90);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.1.7. მოპასუხე დაწესებულების დირექტორის 2018 წლის 10 მაისის ბრძანების თანახმად, პერინატალური ც-----ს სამ---ო-გ-----ი განყოფილების მორიგე პერსონალის სამუშაო დროის დასრულების დროდ განისაზღვრა 15:30 საათი. ბრძანება ამოქმედდა 2018 წლის 14 მაისიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 2017 წლის 08 დეკემბერს, მოსარჩელეს და მოპასუხე ორგანიზაციის პერინატალური ცენტრის ხელმძღვანელთან ერთ-ერთი პაციენტის სამედიცინო ისტორიის განხილვის საკითხზე დაწყებული სიტყვიერი შელაპარაკებისას, მოსარჩელის მხრიდან ხსენებული თანამშრომლის მიმართ ადგილი ჰქონდა ეთიკური წესების დარღვევას.

უპირველესად სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ მხარეთა შორის კონფლიქტის საფუძველს - სამედიცინო ისტორიაში ჩანაწერის მითითებას/შესწორებას და აღნიშნულის თაობაზე ხელმძღვანელისგან მითითების მართლზომიერების საკითხი მიმდინარე დავის გადაწყვეტილების საკვლევ გარემოებას არ წარმოადგენს. ამ დავის ფარგლებში სასამართლო ასევე მოკლებულია შესაძლებლობას დაადგინოს სამედიცინო ჩანაწერის სისწორე და მისი შესაბამისობა პაციენტისთვის გაწეულ სამედიცინო მომსახურებასთან. საკვლევ გარემოებას წარმოადგენს უშუალო ეთიკური ნორმების საკითხის დარღვევა, რომელიც სადავო ბრძანების გამოცემის საფუძველს წარმოადგენს.

მოსარჩელის მიერ ეთიკური ნორმების დარღვევის დასკვნამდე სასამართლო

მივიდა როგორც საქმეში წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებების მათ შორის, მოხსენებითი ბარათებში (ს.ფ. 80; 82) და ბარათის ფორმაში (ს.ფ. 81) მითითებული ინფორმაციის, ისევე როგორც თავად მხარეთა ახსნა-განმარტებებისა და მოწმეთა ჩვენებების ურთიერთშეჯერების შედეგად.

გასათვალისწინებელია, რომ შელაპარაკების და გარკვეულწილად კონფლიქტის არსებობის ფაქტს არ უარყოფს არც მოსარჩელე. სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული პირები, რომელთაგანაც ნაწილი უშუალო კონფლიქტის შემსწრეა ცალსახად და ერთმნიშვნელოვნად ადასტურებენ კონფლიქტისას მოსარჩელის მიერ კონტროლის დაკარგვის, მდგომარეობიდან გამოსვლის ფაქტს რაც გამოიხატებოდა პაციენტებისა და მათი ოჯახის წევრების თანდასწრებით თანამშრომლის მიმართ მაღალ ტონში საუბარში და დაპირისპირებაში.

წარმოდგენილი მტკიცებულებების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილი სტანდარტით შეფასებისას სასამართლო მოსარჩელის ქცევას ამ ნაწილში აფასებს ეთიკური ქცევის წესების დარღვევად. მით უფრო, იმ ფონზე, როდესაც მოწმედ დაკითხულ პირთა აბსოლუტური უმრავლესობა - კლინიკაში დასაქმებული პირები ერთმნიშვნელოვნად მიუთითებენ, რომ არსებობდა კონფლიქტის დაპირისპირების მოგვარების უფრო რაციონალური და ცივილური ფორმები (ზემდგომ ხელმძღვანელთან საკითხის წერილობითი გარკვევა და სხვა).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ. 80);
- ბარათის ფორმა (ს.ფ. 81);
- მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ. 82);
- მოწმეთა ჩვენება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

3.2.2. 2017 წლის 28 დეკემბერს, მოსარჩელემ სამუშაო ადმინისტრაციის და უშუალო უფროსის გაფრთხილების გარეშე, დაახლოებით 15:32 საათზე დატოვა სამსახური. მოსარჩელე სამსახურში დაბრუნდა მას შემდეგ, რაც მოხდა ადმინისტრაციის მხრიდან მასთან სატელეფონო დაკავშირება და სამსახურში დაბრუნების მოთხოვნა.

აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოების დადგენისას უპირველესად გასათვალისწინებელია სწორედ მოსარჩელის ახსნა-განმარტება, რომლითაც იგი აღიარებს სამუშაო საათებში სამსახურის დატოვებას უფლებამოსილ პირთან შეთანხმების გარეშე. შესაბამისად, თვითონ ფაქტი მის მიერ სამუშაო საათების დასრულებამდე კლინიკის დატოვებისა სადავო არაა. შესაფასებელია, რამდენად შეიძლებოდა გამხდარიყო საფუძველი მისი ქმედება დისციპლინური სახდელის დაკისრების საფუძველი რასაც

სასამართლო სამოტივაციო ნაწილში შეეხება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.20; 83);
- მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ. 84);
- განცხადება (ს.ფ. 86);
- მოწმეთა ჩვენება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით დადასტურდა მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური სახდელების მართლზომიერება, რის გამოც არ მათი ბათილად ცნობის თაობაზე წარმოდგენილი სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-13 მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი ადგენს, რომ შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დატოვოს ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების

პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. ის წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით.

უდავოა, რომ მხარეებს შორის არსებობს შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოშობილი შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა. ასევე უდავოა, რომ მოსარჩელე დასაქმებულია ე--- მ---გ----- პოზიციაზე.

წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში სასამართლოს სამართლებრივი შეფასების საგანს წარმოადგენს დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის მართლზომიერება.

სასამართლო მიუთითებს, რომ სამოქალაქო საქმეებზე დასაბუთებული გადაწყვეტილების მიღებისა და ზოგადად, მართლმსაჯულების განხორციელების უწინარეს საფუძველს წარმოადგენს იმის სწორად განსაზღვრა, თუ რა სამართლებრივი საფუძველიდან გამომდინარეობს მხარეთა შორის წარმოშობილი დავა. ამ მიზნით, საქმის განმხილველმა სასამართლომ პირველყოვლისა, უნდა დაადგინოს მოთხოვნის მატერიალური საფუძველი [მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმა]. მხოლოდ ამის შემდეგ უნდა გამოარკვეოს მოძიებული ნორმის წინაპირობები, მისი აბსტრაქტული შემადგენლობა და შეამოწმოს განხორციელებულია თუ არა განსახილველ საქმეზე ყველა მათგანი. ამ ასპექტში, ფორმალურ სამართლებრივი თვალსაზრისით, სასამართლო შეზღუდულია სარჩელის ფაქტობრივი გარემოებებით: იგი ამოწმებს რომელ კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებებზე მიუთითებს მოსარჩელე, ქმნიან თუ არა ისინი დამფუძნებელი ნორმის უკლებლივ ყველა წანამძღვარს. ამის შემდეგ მოწმდება, მოპასუხის პოზიცია რამდენად აქარწყლებს წარმოშობილ წანამძღვრებს (პროცესუალური და მატერიალური თვალსაზრისით) (იხ. სუსგ №ას-53-49-2017, 07 აპრილი 2017 წელი).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე რომლის თანახმად სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. 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 მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებული მოთხოვნების მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების

მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების შეფასება.

შრომითი მოვალეობის დარღვევისათვის დასაქმებულის პასუხისმგებლობის საფუძვლებს ადგენს თავად შრომის კოდექსი. პასუხისმგებლობის ფორმად კი, მოქმედი კანონმდებლობა განიხილავს, როგორც შრომითი ვალდებულების დარღვევიდან ნაწარმოებ მეორად მოთხოვნებს (ზიანის ანაზღაურება), ისე - დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესაძლებლობას. მითითებულთაგან პირველი (ზიანი) მოწესრიგებულია შრომის კოდექსის 44-ე მუხლით, რომელიც დეკლარაციული ნორმაა, ხოლო დისციპლინური პასუხისმგებლობის საკითხის რეგულაციას კანონმდებელი მთლიანად შრომის შინაგანაწესს უკავშირებს, ვინაიდან საქართველოს შრომის კოდექსის მე-13 მუხლის მე-2 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით დადგენილია, რომ შრომის შინაგანაწესი არის წერილობითი დოკუმენტი, რომლითაც შეიძლება განისაზღვროს ... პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი.

დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების საკითხი მთლიანად დამსაქმებლის დისკრეციულ უფლებათა სპექტრს განეკუთვნება, თუმცა, იგი არ შეიძლება გაგებული იქნას დამსაქმებლის აბსოლუტურ უფლებად, რამეთუ ე.წ. დასაქმებულის დასჯის მექანიზმი შრომის კოდექსით განსაზღვრული თავისებურებების გათვალისწინებით (დაქვემდებარებული დამოკიდებულება, რომლის ფარგლებშიც დასაქმებული, ანაზღაურების სანაცვლოდ ასრულებს დამსაქმებლის მითითებებს, იხ. შკ-ის 2.1. მუხლი), მეტ-ნაკლებად უნდა იცავდეს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლით აღიარებულ თანასწორობის პრინციპს და არ უნდა იქცეს დამსაქმებლისათვის თვითნებობის საფუძვლად.

მნიშვნელოვანია მსგავს ვითარებაში მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების წესის სწორად განსაზღვრა. როდესაც დამსაქმებელი განკარგავს საკუთარ უფლებამოსილებას დასაქმებულის მიმართ პასუხისმგებლობის დაკისრების თაობაზე, ხოლო დასაქმებული შეედავება მას, ბუნებრივია, მოსარჩელეს ეკისრება პასუხისმგებლობის გამომრიცხავი ფაქტების მითითება, თუმცა, გამოყენებული ღონისძიების კანონიერების, მათ შორის, პროპორციულობის მტკიცება ეკისრება დამსაქმებელს, რომელიც, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილიდან გამომდინარე, ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში მყოფი სუბიექტია და შესაბამის დოკუმენტბრუნვას აწარმოებს. აქედან გამომდინარე, მას სრულად ხელეწიფება იმ მტკიცებულებების წარმოდგენა, რაც საკუთარი შეხედულების ფარგლებში, ამართლებს მის მიერ განხორციელებულ ქმედებას (პასუხისმგებლობის გამოყენებული ზომის კანონიერებას).

სასამართლო, მოცემული კატეგორიის დავის განხილვისას, როგორც მხარეთა შეჯიბრების წარმმართველი ნეიტრალური არბიტრი, საპროცესო წესების დაცვით მიღებული მტკიცებულებების ყოველმხრივი ანალიზის შედეგად ადგენს მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტების არსებობის საკითხს (სსსკ-ის

105-ე მუხლი).

წარმოდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების თანახმად, მოსარჩელის ქცევა სასამართლოს მიერ შეფასებულია არაეთიკურად. ამასთან, უდავოა, რომ არაეთიკური ქცევა შრომის შინაგანაწესის თანახმად, დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველია. ჩადენილი ქმედების სიმძიმიდან გამომდინარე არ იკვეთება დისციპლინური სახელის უფრო ნაკლებად მსუბუქი ფორმის გამოყენების მიზანშეწონილობა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის დამსაქმებლის 2017 წლის 11 დეკემბრის ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველს.

სამსახურიდან სამუშაო საათებში სამსახურიდან უნებართვოდ წასვლის დადასტურებულ ფაქტთან მიმართებით სასამართლო უპირველესად მიუთითებს, რომ მოსარჩელემ ამ ნაწილში მასზე არსებული მტკიცების ტვირთის შესაბამისად ვერ უზრუნველყო იმის დადასტურება, რომ მის მიერ სამსახურის უნებართვოდ დატოვება გამოწვეული იყო გადაუდებელი აუცილებლობით. ამასთან მისი ფაქტობრივ გარემოებებში მითითება ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო სამსახურის დატოვების მოულოდნელად დატოვების აუცილებლობის ფაქტობრივ გარემოებასთან მიმართებით წინააღმდეგობაშია მის მიერვე სასამართლო სხდომაზე გაკეთებულ მითითებასთან იმის თაობაზე, რომ კლინიკიდან გასვლამდე იგი იმყოფებოდა კოლეგებთან ერთად და აცნობა მათ რომ მიდიოდა სამსახურიდან და დაემშვიდობა მათ. სასამართლო ასევე ვერ გიზიარებს მოსარჩელის მითითებას, მისი როგორც მეძუძური დედის მიმართ ორგანული კანონით დადგენილი ერთ საათიანი შეღავათის არსებობის თაობაზე. მართალია მას მინიჭებული აქვს აღნიშნული უფლება ორგანული კანონით, თუმცა არ იკვეთება აღნიშნულის თაობაზე დამსაქმებელთან შეთანხმება, კერძოდ დროის რა მონაკვეთში შეეძლო მას ესარგებლა ამ უფლებით.

სასამართლო სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მეხამე ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე ასევე ვერ გიზიარებს მოსარჩელის მითითებას იმის თაობაზე, რომ კლინიკაში მოქმედებდა დირექტორის ზეპირი ბრძანება სამუშაო დროის ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით. აღნიშნულის თაობაზე არ მიუთითებიათ სასამართლო სხდომაზე მოწმედ დაკითხულ არც ერთ თანამშრომელს. წარმოდგენილი 2018 წლის 10 მაისის ბრძანებას სამუშაო დროის გასვლასთან დაკავშირებით კი ასევე ვერ მიენიჭება უკუძალა და ვერ გავრცელდება რამდენიმე თვის წინ ჩადენილ ქმედებაზე.

უშუალოდ სანქციის სიმძიმის შეფასებამდე, სასამართლო იზიარებს საკასაციო პალატის არა ერთ გადაწყვეტილებაში მითითებულ მოტივაციას იმის თაობაზე, რომ 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 გამოასწორობს, 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 (იხ. სუსგ №ას-127-123-2016, 13 ივნისი, 2016 წელი).

აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლოს მოსარჩელისთვის დაკისრებული სანქციის ზომა მიაჩნია ადეკვატურად, ვინაიდან ამ შემთხვევაში ამოსავალია შრომის ურთიერთობის სპეციფიკა და ის გარემოება, რომ საქმე ეხება არა რაიმე „რუტინულ“ სამსახურს, არამედ კლინიკის, კონკრეტულად კი მ----გ----- განყოფილების საქმიანობას, რომელიც თავისი არსიდან და საქმიანობის სფეროდან გამომდინარე მუდმივ დინამიკაშია. აღნიშნულ პირობებში ერთ-ერთი მ----გ----- მიერ სამსახურის სამუშაო საათებში უნებართვოდ დატოვების ადეკვატური სახდელს კი წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან შეფარდებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა და ფორმა. სასამართლო რწმენა იმის თაობაზე, რომ ნაკლები სიმძიმის სახდელის გამოყენება დამსაქმებლის მხრიდან აზრს მოკლებული იყო მით უფრო მყარდება იმ პირობებში, როდესაც მცირე დროით ადრე მოსარჩელის მიერ უკვე იყო გამოყენებული მსგავსი სიმძიმის პასუხისმგებლობის ზომა (არაეთიკური ქცევის სახდელი) და მუშაკის მხრიდან ადგილი ჰქონდა შინაგანაწესის კვლავ დარღვევას.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე არ არსებობს დისციპლინური სახდელების გამოყენების შესახებ დამსაქმებლის ბრძანებების ბათილად ცნობისა და სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო 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. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის, პირველი

წინადადების თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილია 200 ლარი (ს.ფ. 18). ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს ბიუჯეტში გადახდილად.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელე ნ--- შუბითიძის სარჩელი მოპასუხე შპს „ა----. ო. ლ----- ს-----
--- ე----- ს----- ც-----“-ს მიმართ არ დაკმაყოფილდეს;
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არუგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
ლაკერბაია**

თამარ