



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

11 სექტემბერი, 2019 წელი

ქ.

**თბილისი
შესავალი ნაწილი**

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

**მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი**

მოსარჩელე - გ----- ბ-----

წარმომადგენელი - ა----- ნ-----

მოპასუხე - შპს „ო--- ნ-----“

წარმომადგენელი - ზ----- ბ-----

დავის საგანი - ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

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 2018 წლის 22 ნოემბრის #2-1-2---/4 ბრძანება მოსარჩელესთან დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ;

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე ორგანიზაციის 2019 წლის 23 აპრილის #2-0-2---/7 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

1.3. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე მოპასუხე ორგანიზაციაში ადმინისტრატორის პოზიციაზე;

1.4. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ 2019 წლის 23 აპრილიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის სახით მისაღები ხელფასის ოდენობით;

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

გ----- ბ----- (შემდგომში მოსარჩელე/დასაქმებული) სტაჟირების გავლის შემდეგ, 2018 წლის 05 ნოემბრის შრომითი ხელშეკრულების თანახმად დასაქმდა შპს „ო--- ნ-----“-ში (შემდგომში მოპასუხე/დამსაქმებელი) მ-----კ----- პოზიციაზე ერთი წლის ვადით. 2019 წლის 02 თებერვალს, მიუხედავად იმისა, რომ შრომითი ხელშეკრულება ამ დროისთვის იყო ვადაში, მხარეთა შორის კვლავ დაიდო ახალი შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით. ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელის ყოველთვიური სახელფასო ანაზღაურება შეადგენდა 424.25 ლარს. მოსარჩელე 2019 წლის 12 მარტიდან 2019 წლის 23 აპრილის ჩათვლით დასაქმებული იყო მ----- გამზირზე მდებარე მაღაზიაში. მოპასუხე ორგანიზაციაში მუშაობის განმავლობაში იგი დაკისრებულ მოვალეობებს ასრულებდა კეთილსინდისიერად.

მოსარჩელის განმარტებით, სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას, სალაროში არსებული მეტობის თანხით - 60 თეთრით შეიძინა ნაყინი, რაზეც 2019 წლის 22 აპრილს დაწერა ახსნა-განმარტება. ამის შემდგომ, 2019 წლის 23 აპრილს დილის ცვლაში მუშაობისას მას მაღაზიის მენეჯერისგან ზეპირი ფორმით ეცნობა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. 2019 წლის 30 აპრილს მან მიმართა დამსაქმებელს სამსახურიდან გათავისუფლების დასაბუთების მოთხოვნით, რაზეც პასუხი მოსარჩელეს ეცნობა 08 მაისს. სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ - 2019 წლის 24 მაისს მოსარჩელეს მოპასუხისგან ელექტრონულ ფოსტაზე გაეგზავნა 24 აპრილის ბრძანება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

წარმოდგენილი შესაგებლით ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით, მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, ამასთან დაეთანხმა მათ შორის შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის ფაქტს. მოპასუხის განმარტებით, 2019 წლის 02 თებერვალს გაფორმებული ხელშეკრულებით გამოსაცდელი ვადა მოსარჩელისთვის განმეორებით არ განსაზღვრულა, ვინაიდან მასში გათვალისწინებული იყო თავდაპირველი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული გამოსაცდელი ვადის დარჩენილი ხანგრძლივობა.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო. უხეში დარღვევა კი გამოიხატა სალაროს თანხის პირადი მოხმარების მიზნით გამოყენებაში და ასევე, მომხმარებლის მიერ შეძენილი პროდუქციისთვის განკუთვნილი ხელშეკრულების უხეში დარღვევის საფუძველზე. შესაბამისად, მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი არ გამხდარა წინა პერიოდში ვალდებულებების უხეში დარღვევა რომლის დროსაც დამსაქმებლის მიერ ასევე გამოყენებულ იქნა დისციპლინური სახდელი. მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველია სალაროს მეტობის თანხის პირადი დანიშნულებით გამოყენება და მოსარჩელის მიერ

მომხმარებლის მიერ შეძენილი პროდუქციის საკუთარ დაგროვების ბარათზე გატარება. მოსარჩელის ქმედება წარმოადგენს სამსახურებრივი მოვალეობის უხეშ დარღვევას, ვინაიდან ჩადენილი ქმედების გამო აღარ არსებობს ნდომა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის. მოპასუხემ ასევე მიუთითა, რომ მოსარჩელეს მისი მოთხოვნის შესაბამისად ასევე გადაეცა გათავისუფლების შესახებ წერილობითი ბრძანება და მასთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მხარეებს შორის 2018 წლის 05 ნოემბერს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში დასაქმდა მ-----კ----- პოზიციაზე ერთი წლის ვადით. ხელშეკრულების თანახმად გამოსაცდელ ვადად განისაზღვრა ხელშეკრულების ხელმოწერიდან სამი თვის ვადა.

2019 წლის 01 თებერვალს მხარეებს შორის კვლავ დაიდო შრომითი ხელშეკრულება თორმეტი თვის ვადით, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე მოპასუხე ორგანიზაციაში დასაქმდა მ-----კ----- პოზიციაზე. ხელშეკრულების 3.2 პუნქტის თანახმად, გამოსაცდელი ვადა განისაზღვრება ამ ხელშეკრულების ხელმოწერიდან 05.02.2019 მდე.

ხელშეკრულების 8.1 პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებისთვის დასაქმებულს ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების სახით მიეცემა ხელფასი, რომლის ოდენობა გამოითვლება ცვლაში მუშაობის სისტემით, შინაგანაწესის 3.1.2 პუნქტის მიხედვით. სახელფასო დონის ანაზღაურება განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულების დანართი 2-ის შესაბამისად.

შრომითი ხელშეკრულების დანართი 2-ის თანახმად, სახელფასო სისტემის პირველი დონე განისაზღვრება 0-179 ცვლის ჩათვლით, სადაც დღის ცვლის ღირებულება შეადგენს საშემოსავლო გადასახადების ჩათვლით 19.24 ლარს, ხოლო სახელფასო სისტემის მეორე დონე განისაზღვრება 180 ცვლიდან ზემოთ, სადაც დღის ცვლის ღირებულება შეადგენს საშემოსავლო გადასახადების ჩათვლით 21.64 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულებები, დანართები (ს.ფ. 20-49);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. მოპასუხე კომპანიის მიერ განსაზღვრული მ-----კ----- თანამდებობრივი ინსტრუქციის თანახმად, მ-----კ----- პასუხისმგებელია მაღაზიაში არსებული მატერიალური ფასეულობების (საქონლის, ინვენტარის) შენახვასა და დაცვაზე; მომხმარებლის მიერ შეძენილი ყველა პროდუქტის პროგრამაში სრული სიზუსტით გატარებაზე; მისი მიზეზით

გამოწვეულ ზიანზე/ზარალზე;... წინამდებარე ინსტრუქციით, შინაგანაწესით, ხელშეკრულებით განსაზღვრული პუნქტების კვალიფიციურ შესრულებაზე.

ამავე ინსტრუქციის თანახმად, მ-----კ----- ეკისრება მატერიალური პასუხისმგებლობა ვალდებულებების შეუსრულებლობისათვის ან მათი არაჯეროვანი შესრულებისათვის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- თანამდებობრივი ინსტრუქცია (ს.ფ. 42-46);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. მოპასუხე კომპანიის 2018 წლის 22 ნოემბრის ბრძანებით #2-1-2---/4, შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების არაჯეროვანი შესრულების გამო მოსარჩელეს მიეცა გაფრთხილება.

აღნიშნული ბრძანების საფუძველია 2018 წლის 21 ნოემბერს მოსარჩელის სამუშაო მოვალეობის შესრულებისას მომხდარი შემთხვევა, რომლის დროსაც მოსარჩელემ უნაღდო ანგარიშსწორებისას მომხმარებელს დაუბრუნა პლასტიკური ბარათი მანამ, სანამ დადასტურდებოდა საბანკო ოპერაცია და მოხდებოდა გაყიდული პროდუქციის თანხის ანაზღაურება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.19);
- მოთხოვნა, წერილობითი ახსნა-განმარტება (ს.ფ. 136-137);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. მოპასუხე კომპანიის 2019 წლის 23 აპრილის ბრძანებით #2-0-2---/7, მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.59);
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას წინ უძღვოდა მის მიერ მომხმარებლის მიერ შეძენილი პროდუქციის საკუთარი დაგროვების ბარათზე გატარება და სალაროს მეტობის თანხის - 0.60 თეთრის პირადი შენაძენისთვის გამოყენება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოთხოვნა, წერილობითი ახსნა განმარტება (ს.ფ. 56-57)
- ახსნა-განმარტება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ შეესაბამება მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძვლებს, რის გამოც არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე, 44-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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 (შდრ. სუსგ № ას-921-871-2015, 26.11.2015).

უდავოა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა განუსაზღვრელი ვადით.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძველით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით

ან და კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ ძირითად საფუძველს, რა დროსაც განსაზღვრული არ არის დასაქმებულის წინასწარ ინფორმირების ვადა და დასაქმებულს არ მიეცემა არავითარი კომპენსაცია ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტისათვის.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველით. ამასთან, დამსაქმებლის მითითებით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა არა საქმის მასალებში წარმოდგენილი ბრძანება დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ არამედ, ის გარემოება, რომ მოსარჩელემ მომხმარებლის ქულები დაირიცხა საკუთარ დაგროვების ბარათზე და სალაროში არსებული მეტობის თანხა გამოიყენა პირადი დანიშნულებით. ვინაიდან, წარმოდგენილი სარჩელით შედაკებულია გათავისუფლების მართლზომიერების საკითხი, სასამართლოს არსებითი კვლევის საგანს წარმოადგენს რამდენად შეიძლებოდა გამხდარიყო ზემოაღნიშნული გარემოებები სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევის საფუძველით მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველი.

უპირველესად, სასამართლო სასამართლო განმარტავს, რომ სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები (სსსკ-ის 4.1-ე მუხლი). თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102.1-ე მუხლი). ამასთან, უმნიშვნელოვანესია, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიური ხასიათი გააჩნია შრომითსამართლებრივ დავაში, რაც გულისხმობს მას, რომ დამსაქმებელია ვალდებული ამტკიცოს გათავისუფლების მართლზომიერება.

საკითხი შეეხება დასაქმებულთა კონსტიტუციურ უფლებას - „შრომის უფლება“, შესაბამისად, დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა უნდა აკმაყოფილებდეს გარკვეულ კრიტერიუმებს რომ მიჩნეული იქნეს მართლზომიერად, კერძოდ, შრომის **უფლების შეზღუდვა გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა ემსახუროდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული.** დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი - „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ ნიშნავს

იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სშკ-ით გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე უნდა განხორციელდეს. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების სამართლებრივ საფუძველად მითითებულია სსკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი. ლეგიტიმურ მიზანს, რაც შეეხება, აქ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ აღნიშნული დამსაქმებლის შინაგანაწესის განუხრელ დაცვაში მდგომარეობს, რაც საბოლოოდ სამსახურის შეუფერხებელ მუშაობას უზრუნველყოფს. როგორც წესი, თუკი სახეზე არ არის შრომის უფლების შეზღუდვის მართლზომიერების ერთ-ერთი კრიტერიუმი, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ უფლების შეზღუდვა განხორციელებულია კანონის დარღვევით (იხ. სუსგ, №ას-1210-2018).

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები (იხ. სუსგ №ას-816-782-2016, 2016 წლის 6 დეკემბრის განჩინება). **შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში.**

გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება; №ას-1502-1422-2017, 20 თებერვალი, 2018 წელი, პ-14.4).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, დავის თავისებურებიდან, სადავო საკითხის მნიშვნელობიდან და აგრეთვე, იმ მოსაზრებიდან გამომდინარე, რომ დარღვევის სიმძიმის შეფასება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ინდივიდუალურ შეფასებას საჭიროებს, სასამართლო არსებითად მსჯელობს მოსარჩელის მიერ ჩადენილ ფაქტსა და შრომის უფლების შეზღუდვის პროპორციულობაზე.

უდავოა, რომ მოსარჩელე ასრულებდა მ-----კ----- მოვალეობებს და

შესაბამისი სამსახურებრივი ინსტრუქციის და ხელშეკრულების შესაბამისად. განსახილველ შემთხვევაში სასამართლო მოსარჩელის ქმედებების შეფასებისას იზიარებს მოპასუხის პოზიციას და მიუთითებს, რომ მაღაზიაში არსებულ მატერიალურ აქტივზე, ისევე როგორც სალაროში არსებულ თანხაზე პასუხისმგებელი პირის მიერ სალაროში არსებული ზედმეტობის საკუთარი დანიშნულებით გამოყენება, მიუხედავად თანხის მცირე ოდენობისა, ქმნის ქმედების „უხეშ დარღვევად“ კვალიფიკაციის საფუძველს. განსახილველ შემთხვევაში არსებითია არა თავად განკარგული თანხის მცირე ოდენობა, არამედ ფაქტი - მოპასუხის ქონების მოსარჩელის მიერ პირადი მოხმარების მიზნით განკარგვის შესახებ. თანხის მცირე ოდენობა კი ვერ იქნება აღნიშნულ დასაქმებულთან სამომავლო ურთიერთობის გაგრძელების რისკის დამზღვევი დასაქმებულისათვის. სასამართლოს შეფასებით, პირადი დანიშნულებით დამსაქმებლის ქონების განკარგვა მიუხედავად მისი ოდენობისა, ცალსახად და ერთმნიშვნელოვნად ამცირებს ნდობის ხარისხს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, რომელიც შეიძლება მსგავს პოზიციაზე მომუშავე დასაქმებულთან ურთიერთობის გაგრძელების მთავარი მოტივატორიც კი იყოს დამსაქმებლისთვის.

ანალოგიური შეფასება უნდა მიეცეს ასევე მომხმარებლის მიერ შეძენილი პროდუქციის საკუთარ დაგროვებით ბარათზე გატარების ფაქტს. ვინაიდან, აღნიშნული ქმედებაც ასევე ქმნის შთაბეჭდილებას „უსაფუძვლოდ“ მოპასუხის ქონების მიღების მცდელობისა, რაც ცხადია მინიმუმ იწვევს უნდობლობას დამსაქმებლის მიერ ამ დასაქმებულთან მიმართებით, მაქსიმუმ კი უკარგავს მას შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების სურვილს. ამასთან, სასამართლოს მოსაზრებით, ქმედების შეფასებისას გადამწყვეტი ვერ იქნება მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტება იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელის ქმედებები არ ყოფილა არსებითად ზიანის მომტანი კომპანიისთვის. **განსახილველ შემთხვევაში არსებითია სწორედ ურთიერთობის სპეციფიკა და ის უფლება მოვალეობები რომლებიც ეკისრებოდა მოსარჩელეს როგორც მ-----კ----- და არა იმის შეფასება თუ რამდენად შეიძლება იყოს ერთი კონკრეტული დასაქმებულის ქმედება მთლიანად ზიანის მომტანი მოპასუხე კომპანიისთვის.**

შესაბამისად, გათავისუფლების საფუძველად მითითებული დარღვევები თუნდაც ცალ-ცალკე და მით უფრო ერთიანობაში ქმნის ქმედებების სამსახურებრივი მოვალეობის უხეშ დარღვევად მიჩნევის ობიექტურ საფუძველს.

ამასთან, სასამართლო იზიარებს პოზიციას იმის თაობაზე, რომ განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ **Ultima Ratio-ს** პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში,

როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ განხორციელებული გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. თუმცა, მიუხედავად აღნიშნული პრინციპისა, განსახილველი შემთხვევის მხოლოდ ვიწრო ჭრილში (ყურადღების გამახვილება მხოლოდ თანხის მცირე ოდენობასა და პირდაპირი ზიანის არ არსებობაზე) დანახვა სასამართლოს მოსაზრებით გამოიწვევს დამსაქმებლისათვის იმ დასაქმებულთან ურთიერთობის გაგრძელების „იძულებას“ და მისთვის მატერიალური აქტივის (მათ შორის ფულადი სახსრების) მიბარებას, რომლის მიმართაც მას აღარ გააჩნია ნდობა. ამასთან, დამსაქმებლის ქმედების მართლზომიერების და მისი არა ხისტი პოლიტიკის გაზიარებისათვის გასათვალისწინებელია ის მიდგომაც, რომ დამსაქმებელს სხვა ტიპის დარღვევის დროს გამოყენებული აქვს ნაკლებად მძიმე დისციპლინური სახდელის ფორმა (იხ. 3.1.3 პუნქტი).

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის ქმედებებს სასამართლო აფასებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ უხეშ დარღვევად, რაც დამსაქმებელს აღჭურავს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებამოსილებით.

შესაბამისად, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ სარჩელის დაკმაყოფილებას ობიექტურად ვარგისი საფუძვლები გააჩნდეს. რის გამოც არ არსებობს გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

6.2-6.3 სასარჩელო მოთხოვნებს წარმოადგენს ასევე პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად 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.

ამდენად, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობის თანამდევ შედეგს. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს არც სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი

განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

6.4. მოსარჩელის მიერ სადავოა ასევე დამსაქმებლის 2018 წლის 22 ნოემბრის ბრძანება დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ. უპირველესად აღსანიშნავია, რომ აღნიშნული ბრძანება არ წარმოადგენს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს, რომლის მართლზომიერების საკითხიც უკვე შეფასებულია. თუმცა, მიუხედავად აღნიშნულისა, სასარჩელო მოთხოვნის ფორმულირებიდან გამომდინარე, სასამართლო მსჯელობს აღნიშნული ბრძანების მართლზომიერების საკითხზეც.

წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის ფარგლებში სასამართლოს სამართლებრივი შეფასების საგანს წარმოადგენს ასევე 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 გამოარკვიოს მოდიებული 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 წანამდღვარს. ამის შემდეგ მოწმდება, მოპასუხის პოზიცია რამდენად აქარწყლებს წარმოშობილ წანამდღვრებს (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 გაგებულ 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).

განსახილველ შემთხვევაში გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ მოსარჩელეს დავის ფაქტობრივ გარემოებებში არ მიუთითებია რატომ მიიჩნევს

დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ ბრძანებას ბათილად, შესაბამისად, არ განუხორციელებია მტკიცება მის მიერ ჩადენილი ქმედების ფაქტის დადასტურების შემთხვევაში (რაც უტყუარად დასტურდება წარმოდგენილი წერილობითი მტკიცებულებებით) რა გარემოებები და საფუძველი განაპირობებს დისციპლინური სახდელის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობას. უდავოა მის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულება და დამსაქმებლის მხრიდან დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახედ გაფრთხილების გამოყენება. საქმის მასალებით კი არ იკვეთება ამ ბრძანების ბათილად ცნობის რაიმე საფუძველი.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე ასევე არ არსებობს დისციპლინური სახდელების გამოყენების შესახებ დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

7. საპროცესო ხარჯები

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

მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილია 100 ლარი (ს.ფ. 78). ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო 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. გ----- ბ----- სარჩელი მოპასუხე შპს „ო--- ნ-----“-ს მიმართ ბრძანებების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის და იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე 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