



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

30.08.2019 წ.

ქ. ზუგდიდი

შესავალი ნაწილი

ზუგდიდის რაიონული სასამართლო

მოსამართლე ირაკლი აბშილავა
სხდომის მდივანი ნინო დიხამინჯია

მოსარჩელე კე-----ია

მოპასუხე შპს „სო-----მ “

წარმომადგენელი თე-----

დავის საგანი: გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. კე-----იასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შპს „სო-----მის“ 30.05.2018 წ ბრძანების ბათილობა და სამუშაოზე აღდგენა.

1.2. კე-----იას აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური 30.05.2018 წ-დან სამსახურში აღდგენამდე თვეში 500 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელის მტკიცებით მისი სამუშაოდან დათხოვნა უკანონოა. არ ეთანხმება გათავისუფლების საფუძველს, მიაჩნია რომ შრომის ხელშეკრულება ან შინაგანაწესი არ დაურღვევია.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე არ ცნობს სარჩელს.

მისი მტკიცებით მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია შრომის შინაგანაწესი, მას ადრევე ჰქონდა ჩადენილი ანალოგიური გადაცდომა, რის გამოც მისი დათხოვნა კანონიერია.

3. ფაქტობრივი გარემოებები.

3.1. მოსარჩელე 01.04.2017 წ-დან მუშაობს შპს „სო-----მის“ ავტოგასამართ სადგურზე „წალენჯიხა“, უფროსი მოლარე-ოპერატორის თანამდებობაზე.

3.2. 24.05.2018 წ ავტოგასამართ სადგურზე მივიდა კლიენტი, რომელმაც წარადგინა 2 ცალი ბენზინის ტალონი (თითოეული 20 ლ).

ავტომანქანის ავზში მოთავსდა 35,4 ლ საწვავი. კლიენტმა ვერ წარადგინა შესაბამისი ჭურჭელი დარჩენილი ბენზინის მისაღებად და კატეგორიულად მოითხოვა შესაბამისი თანხის გადაცემა. თანხა გადაეცა, შესაბამისი ოდენობის (დაახლოებით 5 ლ) ბენზინი მოსარჩელემ ჩაასხა თავის მანქანაში, რაც შეატყობინა მეწევეს.

3.3. აღნიშნული ჩაითვალა შრომის შინაგანაწესის უხეშ დარღვევად და მოსარჩელესთან შეწყდა შრომის ხელშეკრულება.

გამოიცა შესაბამისი ბრძანება, სადაც გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველად მიეთითასაქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი. მასში სამუშაოდან დათხოვნის ფაქტობრივი საფუძველი მითითებული არ არის. აღნიშნულია, რომ ამ საკითხზე არსებობს საცალო ქსელის სამსახურის ხელმძღვანელის ნ. ყანჩაველის მოხსენებითი ბარათი.

08.06.2018 წ მიწერილობაში ვე-----იას განუმარტეს, რომ:

ა) შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული ვალდებულია დაიცვას შრომის შინაგანაწესი და თანამდებობრივი ინსტრუქცია, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს.

ბ) შრომის ხელშეკრულების მე-3 მუხლით ნაკისრი აქვს ვალდებულება სამსახურებრივი მოვალეობების ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად შესრულებაზე, თუმცა 23.03.2017 წ დაარღვია ნაკისრი ვალდებულებები, რაც გახდა მისი დისციპლინური პასუხისმგებლობის საფუძველი. 05.04.2018 წ მას

გამოუცხადეს საყვედური.

გ) 24.05.2018 წ. განმეორდა სამსახურებრივი შინაგანაწესის უხეში დარღვევა. კერძოდ, პირად ავტომობილში ჩაასხა მომხმარებლის (აუთვისებელი) საწვავი, რომელიც არ ჩაეტია ავტომობილის საწვავის ავზში.

დ) შპს „სო-----მის“ ავტოგასამართი სადგურების შინაგანაწესით განსაზღვრულია თუ რა წარმოადგენს უხეშ დარღვევას - უხეშ დარღვევას წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულებით, მომსახურების სტანდარტით თანამდებობრივი ინსტრუქციით და შრომითი შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულების ნებისმიერი ფორმით დარღვევა რომელზედაც შეფარდებულია დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. შესაბამისად, ვალდებულების განმეორებითი დარღვევა, რომელიც სრულად არის დადასტურებული მოხსენებითი ბარათებით და ვიდეოკამერების ჩანაწერებით, დამსაქმებლის მიერ შეფასებულ იქნა, როგორც უხეში დარღვევა.

3.4. შრომის შინაგანაწესის მოსარჩელისთვის გაცნობა საქმის მასალებით არ დასტურდება.

3.5. სადავო არ არის, რომ მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 500 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი
- შესაგებელი
- მხარეთა განმარტებები, სხდომის ოქმი
- მოწმის ჩვენება, სხდომის ოქმი
- 05.04.2018 წ. ბრძანება #0R-SGP-HR-2018-4-5/04 (საყვედურის გამოცხადების შესახებ)
- 30.05.2018 წ. ბრძანება #OR-SGP-HR-2018-5-30/09 (შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ)
- შპს „სო-----მის“ წერილი #O-SGP-HR-LT-2018-6-14/01, 14.06.2018
- ავტოგასამართ და გაზგასამართ სადგურზე მომუშავე თანამშრომელთა შინაგანაწესი
- ნავთობპროდუქტების (ბენზინი, დიზელი) გაყიდვა ავტოგასამართ სადგურზე საწვავის ტალონით

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სარჩელი საფუძვლიანია.

5. კანონები რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი, საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-13, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლი, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე და 103-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის 1-ლი პუნქტით შრომა თავისუფალია, ხოლო მე-4 პუნქტით შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-5 პუნქტით დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებელმა მოსარჩელის გათავისუფლება 14.06.2018 წერილით დაასაბუთა შრომის შინაგანაწესის უხეში დარღვევით.

შესაბამისად, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება უნდა შემოწმდეს ამ საფუძველთან მიმართებაში. ერთ ერთ საქმეზე (020210017001894451, #2/ზ-854-17) სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ სასამართლომ უნდა იმსჯელოს ბრძანებაში მითითებული საფუძვლებით, დასაქმებულის განთავისუფლება არის თუ არა კანონიერი. მოსამართლეს უფლება არა აქვს თავისი ინიციატივით შეავსოს დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანება და დაამატოს მას განთავისუფლების სხვა საფუძვლები.

ვიდრე სასამართლო მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების საკითხზე კონკრეტულ მსჯელობას განავითარებს მხარეებს შეახსენებს ერთ-ერთ საქმეზე (#2/2/389, საქართველოს მოქალაქე მ.ნ. და სხვები საქართველოს პარლამენტის და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ) საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 26.10.2007 წ. გადაწყვეტილებაში განვითარებულ მსჯელობას, სადაც აღნიშნულია, რომ საქართველოს კონსტიტუციით დაცულია არა მხოლოდ უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განაზოგციელო შეინარჩუნო და დატმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისგან და ისეთი რეგულირებისგან რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების

საშუალებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

ამავე მუხლის მე-2 პუნქტით 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია.

განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხის განმარტებით და მოსარჩელესთან მიწერილობით მოსარჩელეს ედავებიან შრომის შინაგანაწესის უხეშ დარღვევას, რაც გამოიხატა კლიენტის მიერ აუთვისებელი საწვავის ოპერატორის ავტომანქანაში ჩასხმაში და კლიენტისავე მოთხოვნით აუთვისებელი საწვავის ნაცვლად თანხის გადაცემაში.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-13 მუხლით 1. დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი და ვალდებულია გააცნოს ის დასაქმებულს. 2. შრომის შინაგანაწესი არის წერილობითი დოკუმენტი, რომლითაც შეიძლება განისაზღვროს: ა) სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა, ყოველდღიური სამუშაოს დაწყებისა და დამთავრების დრო, ცვლაში მუშაობისას – ცვლის ხანგრძლივობა; ბ) დასვენების ხანგრძლივობა; გ) შრომის ანაზღაურების გაცემის დრო, ადგილი და წესი; დ) ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი; ე) ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი; ვ) შრომის პირობების დაცვის წესები; ზ) წახალისებისა და პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი; თ) განცხადების/საჩივრის განხილვის წესი. 3. სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, დამსაქმებელმა შრომის შინაგანაწესით შეიძლება განსაზღვროს სპეციალური წესები. 3¹. დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს დაწესებულების შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება. 4. ბათილია შრომის შინაგანაწესის ის დებულება, რომელიც ეწინააღმდეგება ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებას ან კოლექტიურ ხელშეკრულებას ან ამ კანონს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე-103-ე მუხლების თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებს და შესაგებელს. მხარეები

ვალდებული არიან წარუდგინონ მტკიცებულებები სასამართლოს.

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა.

შრომის კოდექსი ემსახურება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობის მოწესრიგებას და მისი უმთავრესი მიზანია დასაქმებულს, როგორც დამსაქმებლისადმი დაქვემდებარებულ და მასზე ერთგვარად დამოკიდებულ სუბიექტს შეუქმნას სამართლებრივი გარანტიები უფლებათა დაცვის კუთხით, რაც საჭიროა იმის გამო, რომ ხშირად დამსაქმებელი აშკარად უპირატეს მდგომარეობაშია დასაქმებულთან მიმართებაში და მის ნებაზე მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობა.

შრომითი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელია ფორმალურად თანასწორო სუბიექტებს შორის ფაქტობრივად უთანასწორო დამოკიდებულება, რაც საჭიროებს განსაკუთრებულ მოწესრიგებას.

სამართლიანი გათანაბრების და შრომითი ურთიერთობის მონაწილეთა ინტერესების დაბალანსებული დაცვის მიზნით კონსტიტუციით და საერთაშორისო აქტებით დაწესებულია სახელმწიფოს ვალდებულება დაადგინოს მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვის გარანტიები.

მართალია, შრომის კანონმდებლობა დასაქმებულის ინტერესების დაცვაზეა ორიენტირებული და სამართლებრივ გარანტიებს ქმნის დასაქმებულის დასაცავად, რათა არ მოხდეს მისი უსაფუძვლო დათხოვნა სამსახურიდან. სწორედ ესაა შრომის სამართლის იდეაც, თუმცა აუცილებლად დაცულ უნდა იქნეს დამსაქმებლის ინტერესები დასაქმებულის თვითნებობისა თუ სხვა მართლსაწინააღმდეგო ქცევებისგან.

სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

შრომითსამართლებრივი დავა მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონო დათხოვნაზე აპელირებს ყოველთვის ვერ

დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გაათავისუფლების ლეგიტიმურობის მტკიცების მოვალეობას აკისრებს.

მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხე, რომელიც მოსარჩელესთან შრომით ხელშეკრულებას წყვეტს შრომის შინაგანაწესის უხეში დარღვევის გამო ვალდებულია დაამტკიცოს მოსარჩელისთვის შრომის შინაგანაწესის გაცნობა. აღნიშნული მტკიცების ტვირთს მოპასუხემ თავი ვერ გაართვა.

შესაბამისად, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე ბათილია დამსაქმებლის ცალმხრივი ნების გამოვლენა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტაზე, როგორც კანონსაწინააღმდეგო გარიგება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხესთან არსებობს მოსარჩელის მიერ ადრე დაკავებული თანამდებობის ტოლფასი სამუშაო, სადაც დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს მოსარჩელის დასაქმება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი პუნქტით თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

ანალოგიურ საკითხთან დაკავშირებით საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე №ბს-683-675(2კ-15) განმარტა, რომ უკანონოდ გათავისუფლებული პირის უფლება, მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაზე, გათვალისწინებულია რიგი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებითაც. მათ შორის - სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლით; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის C 158 კონვენციის (Termination of Employment Convention) მე-10 მუხლი სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებულ პირს ანიჭებს უფლებას სასამართლოს მიერ მისთვის სამართლიან და ადეკვატურ კომპენსაციაზე, ხოლო 1963 წლის რეკომენდაციის R 118 (Termination Of Employment Recommendation) მე-6 პარაგრაფი ითვალისწინებს სამსახურიდან უკანონოდ

გათავისუფლებული პირის უფლებას მიუღებელ ხელფასზე.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მოსარჩელეს მოპასუხის სასარგებლოდ დაეკისროს 100 ლარის გადახდა.

იმავ კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი ნაწილით იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში მოპასუხეს სახ. ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 300 ლარის გადახდა.

8. სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები.

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება არ არის გამოყენებული.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 243-ე, 244-ე, 248-ე, 249-ე, 250, 259¹-ე, 364-ე და 369-ე მუხლებით

გადაწყვეტა

1. სარჩელი დაკმაყოფილდეს.
2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „სო-----მის“ 30.05.2018 წ. ბრძანება ვე-----იასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და აღდგენილ იქნეს თანამდებობაზე.
3. ვე-----იას აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური 30.05.2018 წ.-დან სამსახურში აღდგენამდე თვეში 500 ლარის ოდენობით.
4. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს 100 ლარის გადახდა.
5. მოპასუხეს სახ. ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს 300 ლარის გადახდა.
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.
7. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების

გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ზუგდიდის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე
აბშილაშვილი

ირაკლი