



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

შესავალი ნაწილი

10.09.2019 წელი
ფოთი

ქ.

ფოთის საქალაქო სასამართლო
მოსამართლე თეიმურაზ სიხარულიძე
სხდომის მდივანი ლევანი ქირია

მოსარჩელე ნ---- მ-----
წარმომადგენელი კ----- ხ-----

მოპასუხე შპს „ს----- ფ-----“
წარმომადგენლები მ---- ხ-----

დავის საგანი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ
ბრძანების
ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის
კომპენსაცია

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ს----- ფ-----ს“ 2018 წლის 12 ოქტომბრის ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, აღდგენილ იქნას ფ----- სერვისცენტრის ბ-- ო----- თანამდებობაზე და აღდგენამდე მოხდეს გაცდენილი თვეების ხელფასის კომპენსაცია.

მოსარჩელე მხარის განმარტებით, ის 2018 წლის 1 აგვისტოდან

ასრულებდა ფ----- სერვისცენტრის მენეჯერის მოვალეობას და ასევე მისი ძირითადი ფუნქცია იყო ბ--ო----- ოპერატორის მოვალეობა. შპს „ს----- ფ-----ს“ მიერ გამოგზავნილ შეტყობინებიდან ჩანს, რომ ადგილი ქონდა შემდეგი სახის დარღვევები: 1. გზავნილები დაგვიანებით არის დაბრუნებული (საერთაშორისო მცირე პაკეტები) – 12 გზავნილი; 2. პროცედურული დარღვევა - კორპორატიული კლიენტებისგან გამოტანილი გზავნილები არ არის ბილინგში გატარებული - 8 გზავნილი; 3. გზავნილები დახარისხებაში გაიგზავნა პროცედურული დარღვევით - გაგზავნის რუთის გარე - 23 გზავნილი; 4. ვადაზე ადრე დაბრუნებული გზავნილები - 18 საერთაშორისო წერილი, რომელსაც არასწორი ან არასრული მისამართების გამო აჩერებენ არა 15 დღე, არამედ მომენტალურად აბრუნებენ; 5. არ ფიქსირდება კურიერის გენერაცია - 27 გზავნილზე; 6. კორპორაციული კლიენტებისაგან გამოტანილია გზავნილები, რომელთა მიღებაც კურიერებს არ უფიქსირდებათ და პირდაპირ გატარებულია ბილინგში - კლიენტისგან მიღება ვერ მოიძებნა - 33 გზავნილზე; 7. ასევე დაფიქსირდა დარღვევა გზავნილზე კოდით 0----- - გამგზავნი იყო ორგანიზაცია, თუმცა გზავნილი დაფიქსირებულია, როგორც ფიზიკურ პირზე.

მონიტორინგის სამსახურისათვის 2018 წლის 11 სექტემბერს მიცემულ ახსნა-განმარტებაში განმარტა, რომ მის ფუნქცია-მოვალეობაში შედის ს----- გამართულად მუშაობის კონტროლი, ამას გარდა, 2018 წლის 1 აგვისტოდან ის ასრულებს ფ----- სერვისცენტრის მენეჯერის მოვალეობას და ასევე ასრულებს ბ--ო----- ოპერატორის მოვალეობას.

ვინაიდან მას უწევდა როგორც მენეჯერის, ასევე ბექის ფუნქციები და დამატებით დამხმარე სპეციალისტის მოვალეობის შესრულებაც იყო გადატვირთული, ამიტომ შეიძლებოდა ზოგიერთი რამ გამორჩენოდა.

მოსარჩელეს ეცნობა, რომ 2018 წლის 12 ოქტომბრიდან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულების მოქმედება მასსა და შპს „ს----- ფ-----ს“ შორის, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე მხარემ წარმოდგენილი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ სარჩელი ხანდაზმულია, ამასთან სახეზეა "უხეში დარღვევის" ფაქტები.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. შპს „ს----- ფ-----ს“ გენერალური დირექტორის ლ---- ჩ----- 2018 წლის 09 ოქტომბრის N1-----1--- შეტყობინების მიხედვით, ნ----- მ----- ეცნობა, რომ 2018 წლის 12 ოქტომბრიდან შეწყდება შრომითი ხელშეკრულების მოქმედება მასსა და შპს „ს----- ფ-----ს“ შორის, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. გათავისუფლების ფაქტობრივი საფუძვლები: ნ----- მ----- შპს „ს----- ფ-----ს“ გენერალური დირექტორის ბრძანებით დაეკისრა დისციპლინური სახდელის სახით „შენიშვნა“, რის თაობაზეც მას წერილობით ეცნობა 2018 წლის 07 სექტემბერს შეტყობინებით. დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველს წარმოადგენდა ის ფაქტი, რომ მან საჯაროდ გაავრცელა კონფიდენციალური ინფორმაცია. მას შეტყობინება ჩაბარდა პირადად, რაც დასტურდება მისი ხელმოწერით. გარდა ამისა, მონიტორინგის სამსახურის 2018 წლის 13 სექტემბრის ანგარიშის შესაბამისად, შპს „ს----- ფ-----ს“ სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის ფ----- N4--- სერვისცენტრში, სადაც მოსარჩელე ასრულებდა სერვისცენტრის მენეჯერის უფლებამოსილებებს 2018 წლის 01 აგვისტოდან, გამოვლინდა ანალოგიური ხასიათის მნიშვნელოვანი დარღვევები, კერძოდ, გზავნილები დაგვიანებით არის დაბრუნებული (საერთაშორისო მცირე პაკეტები) - 12 გზავნილი; პროცედურული დარღვევა - კორპორატიული კლიენტებისგან გამოტანილი გზავნილები არ არის ბილინგში გატარებული - 8 გზავნილი; გზავნილების დახარისხებაში გაიგზავნა პროცედურული დარღვევით - გაგზავნის რუთის გარეშე- 23 გზავნილი.

3.2.2. შპს „ს----- ფ-----ს“ გენერალური დირექტორის 2018 წლის 06 სექტემბრის ბრძანების შესაბამისად, შპს „ს----- ფ-----ს“ სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის ფ----- სერვისცენტრის N4--- ბ-- ო----- ოპერატორს ნ----- მ----- გამოეცხადა „შენიშვნა“.

3.2.3. შპს „ს----- ფ-----ს“ სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის უფროსის მ----- ბ-----ს წერილის თანახმად, ნ----- მ----- ეცნობა, რომ შპს „ს----- ფ-----ს“ გენერალური დირექტორის ბრძანებით დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობა „შენიშვნა“, შრომის შინაგანაწესის მე-14 მუხლის დარღვევისათვის, კერძოდ, კონფიდენციალური ინფორმაციის საჯარო განხილვისათვის.

3.2.4. შპს „ს----- ფ-----ს“ გენერალური დირექტორის ლ---- ჩ----- 2018 წლის 27 ივლისის N1----/1--- ბრძანების შესაბამისად, ნ----- მ----- 2018 წლის 01 აგვისტოდან დაევალა მენეჯერის დროებით მოვალეობის შესრულება.

3.2.5. სს „ს----- ბ-----“ წარმომადგენლის 2018 წლის 15 ოქტომბრის წერილის მიხედვით, ნ----- მ----- სს „ს----- ბ-----“ წინაშე არსებული

ფინანსური ვალდებულება შეადგენს 1000 ლარს.

3.2.6. 2018 წლის 09 სექტემბრის ჩატარებული მონიტორინგის შესახებ ანგარიშის თანახმად, მონიტორინგის ჩატარების საფუძველი არის სერვისცენტრების მართვის დეპარტამენტის უფროსის მ--- ბ-----ს 07.09.2018 წლის ელ. ფოსტით მოწოდებული ინფორმაცია, სადაც აღნიშნულია, რომ ფ----- N4--- ს--- ო----- ნ----- მ-----, რომელიც 01.08.2018 წლიდან ასრულებს მენეჯერის მოვალეობას უფიქსირდება რიგი დარღვევები, მ. ბ----- --- ითხოვს აღნიშნული საკითხის შესწავლას.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებული სასამართლო დასკვნა

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი, საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს სამოქალაქო და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსები (კონკრეტული მუხლები იხილეთ სამართლებრივ შეფასებაში).

6. სამართლებრივი შეფასება

უფლების სასამართლო წესით დაცვის შესაძლებლობა სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობის ფუნდამენტურ პრინციპს წარმოადგენს, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. აღნიშნული გულისხმობს პირის უფლებას, დაიცვას თავისი კანონიერი ინტერესები სასამართლოს მეშვეობით. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ მხარემ მართლობიერად გამოიყენოს აღნიშნული უფლება, იდავოს ისეთ საკითხებზე, რომელთა გადაწყვეტაც უზრუნველყოფს მისი დარღვეული უფლების აღდგენას. უფლების რეალიზებისას სასამართლო თანაბრად იცვას ორივე მოდავე მხარის კანონიერ ინტერესებს.

ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების ასეთი მნიშვნელობიდან გამომდინარე, საქართველოს კონსტიტუცია ითვალისწინებს მათი დაცვის აუცილებელ სამართლებრივ გარანტიებს, რომელთა შორის ყველაზე ქმედითი მათი სასამართლოს საშუალებით დაცვაა.

სამართლიანი სასამართლოს უფლება, როგორც სამართლებრივი სახელმწიფოს პრინციპის განხორციელების ერთგვარი საზომი, გულისხმობს ყველა იმ სიკეთის სასამართლოში დაცვის შესაძლებლობას, რომელიც თავისი არსით უფლებას წარმოადგენს, ამიტომაც სამართლიანი

სასამართლოს უფლება არის უმნიშვნელოვანესი მექანიზმი, რომელიც აწესრიგებს ინდივიდსა და სახელმწიფოს, ასევე, კერძო პირებს შორის არსებულ სადავო ურთიერთობებს, უზრუნველყოფს კონსტიტუციური უფლებების ეფექტურ რეალიზაციას და იცავს დაცულ სფეროში გაუმართლებელი ჩარევისაგან.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის პირველი წინადადების შესაბამისად, სამოქალაქო უფლებათა და მოვალეობათა განსაზღვრისას ან წარდგენილი ნებისმიერი სისხლისსამართლებრივი ბრალდების საფუძვლიანობის გამორკვევისას ყველას აქვს გონივრულ ვადაში მისი საქმის სამართლიანი და საქვეყნო განხილვის უფლება კანონის საფუძველზე შექმნილი დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი სასამართლოს მიერ.

იცავს რა სამართლიანი სასამართლოს უფლებას, რომელსაც გააჩნია ფუნდამენტური მნიშვნელობა დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ევროკონვენციის მე-6 მუხლს უკავია ცენტრალური ადგილი კონვენციის სისტემაში. აღნიშნული მუხლის დაცვის ობიექტს წარმოადგენს კანონის უზენაესობის პრინციპი, რომელსაც ემყარება მთლიანად საზოგადოება.

უფლების სასამართლო წესით დაცვის შესაძლებლობა სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობის ფუნდამენტურ პრინციპს წარმოადგენს, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. აღნიშნული გულისხმობს პირის უფლებას, დაიცვას თავისი კანონიერი ინტერესები სასამართლოს მეშვეობით. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ მხარემ მართლზომიერად გამოიყენოს აღნიშნული უფლება, იდავოს ისეთ საკითხებზე, რომელთა გადაწყვეტაც უზრუნველყოფს მისი დარღვეული უფლების აღდგენას. უფლების რეალიზებისას სასამართლო თანაბრად იცვას ორივე მოდავე მხარის კანონიერ ინტერესებს.

სასამართლო უპირველესად ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ **(იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ)**.

შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი და მეორე ნაწილები ადგენენ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში სამართლის ნორმათა გამოყენების პრინციპს, კერძოდ, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები,

რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

შრომით ურთიერთობას, ლეგალურ დეფინიციას იძლევა შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი.

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

საკასაციო პალატის შეფასებით, მიუხედავად კანონმდებლობით მინიჭებული მართვასთან დაკავშირებული საქმიანობის განხორციელების უფლებამოსილებისა, კომპანიის ხელმძღვანელი შეუზღუდავი არ არის და არ სარგებლობს აბსოლუტური ავტონომიით, რაც საკმარისი საფუძველი იქნებოდა დასაქმებულის სამსახურიდან გასათავისუფლებლად. ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულის კონსტიტუციურ უფლებას - "შრომის თავისუფლება" (კონსტიტუციის 26-ე მუხლი), ხოლო დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა მართლზომიერი უნდა იყოს და ნაკარნახევი ობიექტური აუცილებლობით, რაც დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობას გულისხმობს. სკ-ის 115-ე მუხლშიც ეს აზრია გატარებული და სამოქალაქო უფლების განხორციელების მართლზომიერებაში ვლინდება. სასამართლო, ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამ თვალსაზრისით, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ ულტიმა რატიო-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნას მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ განხორციელებული გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. დასაქმებულის მიერ განხორციელებული ყოველი დარღვევა უნდა შეფასდეს მისი სიხშირის, სიმძიმისა და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით (ამ საკითხებზე ქვემოთაც იქნება მსჯელობა).

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 საფუძველებს.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ

ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

საყურადღებოა, რომ შრომის ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის ნამდვილ ნებას უნდა ემყარებოდეს, რისთვისაც აუცილებელია, რომ პირი იმ თანამდებობიდან გათავისუფლდეს, რა თანამდებობაზეც იყო დასაქმებული, წინააღმდეგ შემთხვევაში დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება ნამდვილად ვერ ჩაითვლება.

2013 წლის 12 ივნისს საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ (შემდგომში შრომის კოდექსი) განხორციელდა ძირეული ცვლილებები და ამ ცვლილებებით ახლებურად ჩამოყალიბდა შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი მთელი რიგი საკითხები. მათ შორის, არსებითი ცვლილებები შეეხო შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს.

მანამდე მოქმედი (2006-2013 წლების რედაქციით) შრომის კოდექსი მთლიანად ორიენტირებული იყო დამსაქმებლის უფლებებზე და შესაბამისად, არ უზრუნველყოფდა შრომითი ურთიერთობის მხარეების ინტერესთა ბალანსს.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას აწესრიგებს შრომის კოდექსის 37-ე, 38-ე და 38¹ მუხლები. 37-ე მუხლით განსაზღვრულია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები, 38-ე მუხლი ეხება შეწყვეტის წესს და პროცედურებს, ხოლო 38¹ მუხლი - მასობრივ დათხოვნებს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას; ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა; გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება; დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება; ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება; ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან; ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა; თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი

ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა; ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება; კ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს; ლ) ამ კანონის 51-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ; მ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება; ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება; ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად უკავშირდება დასაქმებულის შრომითი უფლებების შეწყვეტა მოითხოვს შეწყვეტის საფუძვლის დეტალურ შესწავლასა და შეფასებას.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირობებში, როდესაც მხარეთა შორის სადავო საკითხი გამოცემული ბრძანების მართლზომიერების შესახებ, აღნიშნული მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა.

შრომის კოდექსი არ ადგენს შრომით ხელშეკრულების დეფინიციას (განსაზღვრებას), თუმცა აწესებს შრომითი ხელშეკრულების შინაარსს და იმას, თუ რა ჩაითვლება შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებად. კოდექსი ასევე, მიუთითებს იმ საკითხებზე, თუ რას შეიძლება არეგულირებდეს კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულება და შინაგანაწესი. ეს უკანასკნელი იმ შემთხვევაში ხდება ხელშეკრულების შემადგენელი ნაწილი, თუკი იგი გაეცნო დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე.

საკითხს იმასთან დაკავშირებით, დარღვევა რამდენად არსებითია, შრომის კოდექსი არ არეგულირებს, ისევე როგორც არ განმარტავს კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით ნახსენებ "უხეშ დარღვევას".

დასაქმებულთა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა ვალდებულების დარღვევა, არამედ ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც იმას

ნიშნავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მართლობიერების მიზნით შეფასებული უნდა იქნას სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი, დარღვევის სიხშირე, დასაქმებულის ბრალეულობა, დარღვევის გამომწვევი და ხელშემწყობი ფაქტორები, ასევე ის სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვა.

სამართლიანი ბალანსი შრომის უფლებასა და დასაქმებულის უფლებას შორის, გონივრული სტანდარტიდან უნდა გამომდინარეობდეს.

დამსაქმებელი ორგანიზაცია ვალდებულია დაადასტუროს გარემოებები იმის შესახებ, რომ გათავისუფლებული თანამშრომელი თავის ვალდებულებებს ჯეროვნად ვერ ართმევდა.

1919 წლის კერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შეიქმნა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და კონვენციები. ერთ-ერთი მათგანია შსო-ს N158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომლის მიხედვით, „გონივრულობის“ პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში.

საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს.

კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულების, საწარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს.

მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძველი კავშირში უნდა იყოს: ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან; ან ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან.

შსო-ს ექსპერტთა კომისიის 1995 წლის მოხსენებაში მიმოხილულია „არასათანადო ქცევის“ კონცეფცია, რომელიც თავის მხრივ, იყოფა ორ კომპონენტად: 1) მუშა-მოსამსახურეთა მიერ შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება (არასათანადო პროფესიული ქცევა); 2) შეუფერებელი ყოფაქცევა.

არაჯეროვან შესრულებაში იგულისხმება:

- სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების უფლებელყოფა;
- შრომის შინაგანაწესის დარღვევა (განსაკუთრებით, უსაფართოების ან ჯანმრთელობის დაცვის წესების კუთხით);
- დამსაქმებლის ლეგიტიმური ბრძანების დაუმორჩილებლობა;
- არასაპატიო მიზეზით სამუშაოზე დაგვიანება ან საერთოდ გამოუცხადებლობა.

დასაქმებულმა 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. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ ultima ratios-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნას მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძვნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით.

შრომის სამართალში ultima ratios-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნას ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთეს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნას პროპორციული დასკვნის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნას მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

ამ გადაწყვეტილების სამართლებრივი შეფასების თავში თეორიული, შემეცნებითი ინფორმაციის გადმოცემის შემდეგ სასამართლო ვალდებულია გაანალიზოს და შეაფასოს ზემოაღნიშნული პრინციპული მიდგომები როგორ გავრცელდა და უნდა გავრცელდეს მოსარჩელესთან მიმართებაში.

მოსარჩელე ნ----- მ----- 1982 წლიდან მუშაობდა საქართველოს კ-----
-- სამინისტროს, ფ----- ფილიალში, ოპერატორის, შემდეგ მთავარი
ბუღალტერის პოზიციებზე. 2010 წლიდან მუშაობდა ბ-- ოპერატორის
თანამდებობაზე, ხოლო 2018 წლის აგვისტოდან ასრულებდა მენეჯერის
მოვალეობას. საყურადღებოა, რომ მოსარჩელე ერთდროულად ასრულებდა ბ--
ოპერატორის, მენეჯერის მოვალეობას და ასევე დამხმარე სპეციალისტის
(ფოსტის მოზიდვა, დახარისხება, მიღება და ა.შ) საქმიანობას. 2018 წლის
სექტემბრის მდგომარეობით, როდესაც ნ. მ----- გამალებით მუშაობდა სამ
პოზიციაზე მხოლოდ ერთი თანამდებობის ხელფასს იღებდა, აღმოუჩნდა
შვიდი სხვადასხვა სახისა და ხარისხის დარღვევა.

სასამართლო სხდომაზე გაირკვა, რომ დღეის მდგომარეობით ფ----- ს-----
- დანიშნულია მენეჯერი, 2 გაყიდვების ოპერატორი, ერთი ბექ ოპერატორი და 5
დამხმარე სპეციალისტი.

ბუნებრივია ნ. მ----- საქმიანობის დროს ადგილის ჰქონდა გონივრული
სტანდარტის დარღვევას, რამაც შექმნა უსამართლო ბალანსი შრომის
უფლებასა და დასაქმებულის უფლებას შორის.

დასაქმებულის სამ სხვადასხვა (ყველა საპასუხისმგებლო და სერვისცენტრის
ნორმალური ფუნქციონირებისთვის საჭირო) პოზიციებზე საქმიანობა
ადამიანის ყოველგვარ რესურსებს აღემატება, რაც გამორიცხავს გონივრულ
სტანდარტებს და გაუსაძლისი საქმიანობის პირობებში ამყოფებს ადამიანს.

კონკრეტულ შემთხვევაში მოსარჩელის მხრიდან არა აქვს ადგილი არც
სამსახურებრივი მოვალეობის უგულებელყოფას, შრომის შინაგანაწესის
დარღვევას, ბრძანების დაუმორჩილებლობას, არასაპატიო მიზეზით სამუშაოზე
დაგვიანებას ან გამოუცხადებლობას. შეუძლებელია და დამაჯერებლობას
მოკლებულია კ----- სისტემაში 36 წლის მუშაკი ან 8 წლის სტაჟის
მქონე ბექ ოპერატორი არაკომპეტენტური იყოს და ამასთან ერთდროულად სამ
პოზიციაზე მუშაობდეს.

შპს "ს----- ფ-----ს" ხელმძღვანელობა (წარმომადგენელი) სასამართლო
სხდომაზე ცდილობდა ყურადღება გაემახვილებინა იმ გარემოებაზე, რომ
მოსარჩელემ არ აცნობა ხელმძღვანელობასდ შექმნილი ვითარება, თორემ
დანიშნავდნენ საკმარის თანამშრომლებს, ეს არგუმენტი, ბუნებრივია,
სასამართლოს შეცდომაში შეყვანის მცდელობაა, რამეთუ ცენტრალურ ოფისში
ყველა თვის ბოლის იგზავნება შედარების აქტები, სერვისების მართვის

დეპარტამენტს ეგზავნება სტატისტიკა, ხელმისაწვდომია არქივი, სადაც ნათლად ჩანს ვინ რა ფუნქციას ასრულებს და საერთოდ რა ხარისხის, ხასიათის და რაოდენობის მასალები მუშავდება ყოველთვიურად მაინც.

სასამართლომ შექმნილი ვითარებიდან გამომდინარე შესთავაზა მხარეებს მორიგება, მაგრამ ეს ძალისხმევა უშედეგოდ დასრულდა შპს "ს----- ფ----- ს" უარის თქმის გამო.

სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით, საყურადღებოა ის გარემოება, რომ წინა სარჩელი მოსარჩელემ გაიხმო საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 83¹-ე მუხლის საფუძველზე, რა დროსაც სარჩელი განუხილევად იქნა დატოვებული და ამავე მოსარჩელემ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ექვსი თვის ვადაში შემოიტანა ახალი სარჩელი, შესაბამისად, ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელის შეტანის დროიდან.

ბუნებრივია ეს რეგულაცია არ არის გაწერილი საქართველოს შრომის კოდექსში, მაგრამ პირის უფლების ჩამორთმევა შეუზღუდავად განახორციელოს თავისი უფლებების დაცვა, როდესაც იყენებს უფლებას უარი არ თქვას მოთხოვნაზე იხმობს სარჩელს და 6 თვის ვადაში კვლავ შეამოაქვს სარჩელი დაზუსტებული მოთხოვნით, თუნდაც სამართლიანობის პრინციპიდან გამომდინარე, დაუშვებელია. ამდენად, სარჩელი ხანდაზმული არ არის, მას ეძლევა შესაძლებლობა (სამართლიანი სასამართლოს პრინციპი) გამოიყენოს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლის მე-2 ნაწილის რეგულაციები.

იმის გათვალისწინებით, რომ სერვისების მართვის დეპარტამენტის ფ----- სერვისცენტრის ბ-- ო----- ოპერატორის ან მისი ტოლფასი თანამდებობა არ არსებობს (საქმის განხილვის დროისთვის), სასამართლომ იმსჯელა მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის დაკისრებაზე.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ნ----- მ----- სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ და შპს „ს----- ფ----- ს“ გენერალური დირექტორის ლ--- ჩ----- 2018 წლის 09 ოქტომბრის N1-----1--- ბრძანება (შეტყობინება) ამავე შპს-ს სერვისების მართვის დეპარტამენტის ფ----- - სერვისცენტრის N4-----ის ბ-- ო----- ოპერატორის ნ----- მ----- მიმართ შრომითი ხელშეკრულების, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შეწყვეტის თაობაზე, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი. შპს „ს----- ფ----- ს“ ნ----- მ----- სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს კომპენსაციის 5500 ლარის გადახდა.

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 სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს - სარჩელის მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

შპს „ს----- ფ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახ. ბაჟის - 100 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გადაწყვეტა:

1. ნ----- მ----- სარჩელი შპს „ს----- ფ-----“ მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. შპს „ს----- ფ-----ს“ გენერალური დირექტორის ლ---- ჩ----- 2018 წლის 09 ოქტომბრის N1-----1--- ბრძანება (შეტყობინება) ამავე შპს-ს სერვისების მართვის დეპარტამენტის ფ----- სერვისცენტრის N4-----ის ბ-- ო----- ოპერატორის ნ----- მ----- მიმართ შრომითი ხელშეკრულების, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შეწყვეტის თაობაზე, ბათილად იქნას ცნობილი.
3. შპს „ს----- ფ-----ს“ ნ----- მ----- სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის 5500 (ხუთი ათას ხუთასი) ლარის გადახდა.
4. შპს „ს----- ფ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახ. ბაჟის - 100 ლარის გადახდა.
5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ფოთის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

6. 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 ფოთის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
სიხარულიძე**

თეიმურაზ