

სასამართლო პრაქტიკა

► შრომითი ხელშეკრულების მოშლა დასაქმებულის მიერ სამუშაო ადგილის დატოვების მიზეზით

დასაქმებულის მხრიდან სამუშაო ადგილის მიტოვება, რომელიც (სულ მცირე, დასაქმებულის პერსპექტივიდან) ობიექტური საჭიროებით იყო განპირობებული, ვერ ჩაითვლება დასაქმებულის ქცევით განპირობებული მოშლის გაცხადების საფუძვლად.

(ავტორის სახელმძღვანელო წინადადება)

სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 30 ოქტომბრის გადაწყვეტილება -№2ბ/3959-17

შრომის კოდექსის 37 I ზ), თ) მუხლი (2018 წლის მდგომარეობით)

ფაქტობრივი გარემოებები: მოსარჩელე იკავებდა მოპასუხის კომპანიაში მეტროს კონტროლიორის თანამდებობას. დანესებულების შინაგანანესი ითვალისწინებდა კონტროლიორის ვალდებულებას, თვალყური ედევნებინა მგზავრთათვის ასპ-ებითა და ესკალატორებით სარგებლობის პროცესში და არ დაეშვა მათი ასვლა ესკალატორზე მოძრაობის საპირისპირო მიმართულებით. კონტროლიორს ეკრძალებოდა სამუშაო ადგილის მიტოვება იქ შემცვლელის დატოვების გარეშე. მოსარჩელემ აღნიშნული ვალდებულება დაარღვია და უნებართვოდ დატოვა სამუშაო ადგილი. მანამდე მას სამსახურში ერთჯერადად 38 წუთით დაგვიანებისა და სამუშაო ადგილზე ჩაძინების გამო, უკვე დაწერილი ჰქონდა ახსნა-განმარტება. სამუშაო ადგილის

უნებართვოდ მიტოვების მიზეზით დამსაქმებელმა მას განუცხადა შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, შრომის კოდექსის 37 I ზ), თ) მუხლზე მითითებით.

მოსარჩელე ითხოვდა მოპასუხის ბრძანების ბათილად ცნობასა და სამსახურში აღდგენას, ასევე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას 450 ლარის (ყოველთვიური თანამდებობრივი სარგო) და თვიური ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისთვის თანხის 0.07%-ის გადახდას გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. ის უთითებდა იმ ფაქტზე, რომ სამუშაოზე დაგვიანება გამოწვეული იყო გარდაუვალი პირადი აუცილებლობით და მან ამის შესახებ გააფრთხილა დამსაქმებელი. რაც შეეხება სამუშაო ადგილის მიტოვებას, ეს მან გააკეთა პოლიციის გამოსაძახებელად, რადგან მეტროს რამდენიმე მგზავრმა მას შეურაცხყოფა მიაყენა და, ამასთან, სამუშაო ადგილზე შემცვლელად დატოვა სხვა თანამშრომელი.

პირველი ინსტანციის მსჯელობა: პირველი ინსტანციის სასამართლომ ბათილად მიიჩნია მოპასუხის ბრძანება, როგორც საყვედურის გამოცხადების, ისე სამსახურიდან გათავისუფლების ნაწილში. სასამართლომ სასტიკი საყვედურის გამოცხადება უკანონოდ მიიჩნია, რადგან შრომის კოდექსის 37 I ზ) და თ) მუხლის გამოყენება უნდა შეესაბამებოდეს დარღვევის სიმძიმეს – მოცემული ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით, მართალია, მოსარჩელემ დატოვა სამუშაო ადგილი, მაგრამ სასამართლომ მიუთითა, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ვალდებულების დარღვევაზე, რაც განსაზღვრულია შრომის

კოდექსის 35 I მუხლით, რადგან მან არ შეუქმნა დასაქმებულს შესაბამისი პირობები, რომლის ფარგლებშიც მოსარჩელეს ექნებოდა შესაძლებლობა, ზედმინევნიტ შეესრულებინა მასზე დაკისრებული ვალდებულებები. ხოლო საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის N147/6 ბრძანების შესაბამისად მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხაში შედის მეტრო, ვინაიდან იგი განთავსებულია მინის ქვეშ, ხოლო მოსარჩელის სამუშაო საათები მოიცავდა დილიდან საღამომდე პერიოდს და მოსარჩელე ვალდებული იყო შეესრულებინა მისთვის დაკისრებული მთელი რიგი მოვალეობები შემცვლელის გარეშე. აღნიშნულის გამო ისეთი მცირე გადაცდომები, როგორებიცაა სამუშაო ადგილის მცირე დროით მიტოვება, ჩათვლემა და ა. შ. არ შეიძლება შეფასდეს იმ სიმძიმის დარღვევებად, რომლისთვისაც აუცილებელი იყო მოპასუხის მიერ მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის უმაღლესი ზომის – სასტიკი საყვედურის – გამოყენება. შემცვლელის არდანიშვნით თავად მოპასუხე არღვევდა თავის ვალდებულებებს. ამასთან, წარმოდგენილი ვიდეო ჩანაწერები მოსარჩელის ჩათვლემასა და სამუშაო ადგილის დატოვებასთან ერთად ასახავს სამუშაო ადგილის დატოვების მიზეზსაც, რაც გამომწვეული იყო შემდეგი გარემოებით – მოსარჩელის მიერ სამუშაოს შესრულებისას ადგილი აქვს საზოგადოებრივი წესრიგის დარღვევას გარკვეული პირების მიერ, რომელთაგან ერთ-ერთმა მოსარჩელეს მიაყენა ფიზიკური შეურაცხყოფაც. აღნიშნულის აღკვეთაში მოსარჩელეს არ დაეხმარნენ მეტროსადგურის დაცვის თანამშრომლები, რის გამოც იგი იძულებული გახდა გამოეძახებინა პოლიცია. მოსარჩელე, კონკრეტული შემცვლელის არყოლის გამო, იძულებული გახდა მის ნაცვლად დაეტოვებინა სხვა პირი, კერძოდ მეტროსადგურის ზეინკალი, რათა ჰქონოდა პოლიციის გამოძახების შესაძლებლობა. სასამართლოს მსჯელობის საგანს აგრეთვე წარმოადგენდა, თუ რამდენად მართლზომიერად იმოქმედა დამსაქმებელმა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებისას და ადგილი ხომ არ ჰქონდა უფლების ბოროტად გამოყენებას (სკ-ის 115-ე

მუხლი). აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო მიუთითებს „Ultima Ratio“-ს პრინციპზე, რომლის მიხედვითაც აუცილებელია სამსახურიობრივ დარღვევას (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცვა, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. სასამართლოს მოსაზრებით, მოპასუხემ ვერ დაადასტურა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერება, ვინაიდან არ დადგენილა შრომის ხელშეკრულების უხეში და არაერთგზის დარღვევის ფაქტი, ხოლო 38 ნუთით სამსახურში დავიანება კი არ წარმოადგენს ისეთი ტიპის დარღვევას, რომელსაც მძიმე შედეგის გამოწვევა შეეძლო, მით უმეტეს, დასაქმებულმა აღნიშნულის შესახებ წინასწარ სატელეფონო კომუნიკაციის მეშვეობით გააფრთხილა, მაშასადამე, დავიანება არ წარმოადგენს ვალდებულების უხეშ დარღვევას, რაც განსაზღვრულია შრომის კოდექსის 37 I ზ) ქვეპუნქტით, ასევე, შრომის კოდექსის 37 I თ) მუხლზე მითითებაც უსაფუძვლოა, რადგან მოსარჩელის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია შრომის ხელშეკრულების პირობების სისტემატიურ დარღვევას. ამიტომაც, სკ-ის 54-ე მუხლის საფუძველზე, სასამართლომ ბათილად ცნო მოპასუხის ბრძანება და დააკმაყოფილა მოსარჩელის მოთხოვნა შრომის კოდექსის 38 VIII მუხლის საფუძველზე შრომის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენისა და 32 I მუხლის საფუძველზე იძულებითი განაცდურის 450 ლარის ოდენობით ანაზღაურების თაობაზე. ამის საპირისპიროდ, არ დააკმაყოფილა მოთხოვნა 2017 წლის 24 იანვრის შემდგომ, ყოველთვიური ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის გადახდა გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, რადგან მხარეთა შორის აღნიშნული ურთიერთობა შეწყვეტილი იყო, შესაბამისად დავა არ ეხება მიმდინარე შრომით ურთიერთობას, რა დროსაც არ ვრცელდება პირგასამტეხლოს დაკისრების ვალდებულება.

სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა: მოპასუხე თავის სააპელაციო საჩივარში ასაჩივრებდა იმ ფაქტს, რომ სასამართლომ მსჯელობისას არ გაითვალისწინა თავდაპირველი მოსარჩელის სამსახურებრივი ვალდებულების საპასუხისმგებლო ხასიათი – მეტროსადგურის ესკალატორისათვის თვალყურის მიდევნება, რათა მის არასწორ ექსპლუატაციას არ გამოეწვია მოქალაქეთა სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაზიანება. შესაბამისად, მის მიერ სამუშაო ადგილის დატოვებას ყოველ წამს შეეძლო მნიშვნელოვანი ზიანის გამოწვევა. მოპასუხე ასევე აცხადებდა, რომ 8 საათიანი სამუშაო გრაფიკისთვის ზოგადად არ არის დადგენილი შემცვლელის არსებობის აუცილებლობა. სასამართლომ პირისთვის სასტიკი საყვედურის გამოცხადების მიზეზად მიიჩნია დასაქმებულის 38 წუთით დაგვიანება სამუშაო ადგილზე, თუმცა აღნიშნულზე მას მხოლოდ ახსნა-განმარტება დაანერინეს ფაქტის შესწავლის მიზნით, ხოლო სასტიკი საყვედურის გამოცხადება და გათავისუფლება მოხდა მის მიერ სამუშაო ადგილის მიტოვების გამო. კონტროლიორის ჩანაცვლება სხვა თანამშრომლის მიერ იყო დაუშვებელი, ვინაიდან აღნიშნულ ჯიხურში დგას ესკალატორის სპეციალური სამუშაო მოწყობილობა, რომელზე მუშაობაც მოითხოვდა სპეციალურ ცოდნას (რომლისთვისაც კონტროლიორებს უტარდებათ შესაბამისი ტრენინგები), რომელიც მის მიერ დატოვებულ თანამშრომელს არ გააჩნდა. მას შეეძლო ნებისმიერი პირისთვის ეთხოვა პოლიციის გამოძახება. მართალია, მოსამართლემ მიუთითა, აღნიშნული თანამდებობის მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოთა ნუსხისთვის მიკუთვნების შესახებ, თუმცა ყურადღების მიღმა დატოვა ის ფაქტი, რომ აღნიშნულს კომპანია ითვალისწინებდა და შესაბამისად გასცემდა დანამატს ფულადი ანაზღაურებისა და დამატებით 10 დღიანი შვებულების სახით.

სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ დასაქმებულის მიერ სამუშაო ადგილზე ჩათვლემა და სამუშაო ადგილის მიტოვება შეიძლებოდა მიჩნეულიყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით სასტიკი საყვედურის გამოცხადების საფუძვლად. მართალია, შრომის კოდექსის 37 I ზ) მუხლი არ განსაზღვრავს თუ რა მიიჩნევა

შრომის ხელშეკრულების ან/და შინაგანანგის უხეშ დარღვევად, მაგრამ იგი უნდა შეფასდეს ინდივიდუალურად, ქმედების, როგორც დარღვევის ხარისხის შესაბამისად და გადაცდომის სიმძიმის გათვალისწინებით, ისევე როგორც ქმედებასა და შედეგს შორის კაუზალური კავშირის თვალსაზრისით. უმაღლესი სასამართლოს დადგენილი პრაქტიკის მიხედვით, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომისათვის ან/და პროფესიული ვალდებულებების არასათანადო შესრულებისათვის არ შეიძლება პირდაპირ ისეთი მძიმე ღონისძიების გამოყენება, როგორიც არის შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა (დადგენილი გამონაკლისების გარდა), გარკვეული პროცედურული წინაპირობების დაცვის გარეშე. ამიტომაც, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა შეტყობინებისა და მისგან ახსნა-განმარტების მიღების გარეშე, გარდა ისეთი მძიმე გადაცდომისა, რომელიც მიზანშეუწონელს ხდის მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებას და შესაბამისად, არ არსებობს დასაქმებულისაგან გასამართლებელი პასუხის მიღების აუცილებლობა; ვინაიდან მსგავს მძიმე გადაცდომას მოცემულ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია, სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილება, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა არ შეესაბამებოდა შრომის კოდექსის 37 I ზ), თ) მუხლის საფუძვლებს და სკ-ის 54-ე მუხლის თანახმად მართებულად გაბათილდა სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ სადავო ბრძანება. ამასთან, სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით გაუქმდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხის ბრძანება მოსარჩელისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრების შესახებ.

კომენტარი: აღნიშნულ შემთხვევაში ყურადღება გამახვილებულია მოსარჩელის, როგორც დასაქმებულის სამსახურებრივ გადაცდომებზე, მათ შორის, სამუშაო ადგილის მიტოვებაზე, რისი უფლებაც მას არ ჰქონდა, გამომდინარე იქიდან, რომ ის იკავებდა კონტროლიორის საკმაოდ საპასუხისმგებლო პოზიციას. თუმცა, ამასთან, აღსანიშნია, მის მიერ სამუშაოს მიტოვება

განაპირობა სამუშაო ადგილზე წამოჭრილმა პრობლემამ, რომელიც იმდენად მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა, რომ მის აღმოსაფხვრელად პოლიციის ჩარევა გახდა საჭირო. მითითება იმაზე, რომ რომელიმე სხვა თანამშრომლისთვის ეთხოვა პოლიციის გამოძახება და თავად ადგილზე დარჩენილიყო, ნაკლებად დამაჯერებელია: სამუშაო ადგილზე მომხდარ პრობლემაზე რეაგირება (პოლიციისათვის ახსნა განმარტების მიცემის ჩათვლით) ყველაზე უკეთ მას შეეძლო და, გარდა ამისა, ამისათვის ვერ მოაქცენდა სხვა თანამშრომელს, რომელიც ასევე თავის სამსახურეობრივ ვალდებულებას ასრულებდა იმ კონკრეტულ მომენტში. ამასთან, გასათვალისწინებელია, შემთხვევის ექსტრაორდინალური ხასიათი და მოპასუხის დაცვის პოლიციის თანამშრომლების უმოქმედობა, რაც მნიშვნელოვნად ართულებდა მოსარჩელის მხრიდან სიტუაციის ობიექტურად აღქმის შესაძლებლობას.

ზოგადად, დამსაქმებელს უზრუნველყოფილი უნდა ჰქონდეს ინფრასტრუქტურა, რომელიც იძლევა მისი თანამშრომლების მიმართ განხორციელებულ სამართალდარღვევებზე მყისიერი რეაგირების საშუალებას და ამ ინფრასტრუქტურის არქონა დამსაქმებლის მხრიდან ვალდებულების დარღვევას წარმოადგენს. ამ ფაქტორების გათვალისწინებით, პრობლემურია სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა მოსარჩელის ქცევის სამუშაო გადაცდომად დაკვალიფიცირებასთან დაკავშირებით.

ამის საპირისპიროდ, გასაზიარებელია ორივე სასამართლოს გადაწყვეტილება მოშლის ბათილობის ნაწილში. აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით გერმანული სასამართლოც მსგავს მსჯელობას ავითარებს: სამუშაო ადგილის უნებართვო მიტოვება (*unberechtigtes Verlassen des Arbeitsplatzes*) სახელმძღვანელო ვალდებულების უხეშ დარღვევად ითვლება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუკი იგი პირადი არასაპატიო მიზეზით არის გამოწვეული – მაგალითად, დასაქმებული შესვენებაზე გადის განსაზღვრულზე მეტი ხნით, ბოროტად სარგებლობს რა იმ გარემოებით, რომ დასაქმებულების სამუშაო დროის

აღმრიცხველი აპარატი გაფუჭებული იყო და იმ დღეს აღნიშნულის კონტროლი დამსაქმებლის მხრიდან შეუძლებელი აღმოჩნდა (რაც აჩენს ეჭვებს მის კეთილსინდისიერებასთან დაკავშირებით).¹ აგრეთვე მაშინ, როდესაც დასაქმებული მუდმივად და არასაპატიო მიზეზით აგვიანებს სამუშაოზე, თუმცა, ნებისმიერ შემთხვევაში, (დასაქმებული ქცევით) განპირობებული მოშლისას (*verhaltensbedingte Kündigung*) ჯერ უნდა მოხდეს დასაქმებულის გაფრთხილება, თუ არსებობს პოზიტიური პროგნოზი იმისა, რომ დარღვევა აღარ განმეორდება. ამ პოზიტიური პროგნოზისათვის ადგილი აღარ რჩება, როდესაც, მაგალითად, სანარმოში დასაქმებული პირი, იღებს სანარმოს ნივთებს და მიაქვს სახლში, და ეს, დამსაქმებლის მიერ მიცემული შენიშვნის შემდეგაც, უწყვეტად მეორდება.² აქ ამგვარი ნეგატიური პროგნოზის მიზეზი არ არსებობდა. დამსაქმებელს აქ დასაქმებული არ გაუფრთხილებია და პირდაპირ შეუწყვიტა ხელშეკრულება (სასტიკის საყვედურისა და მოშლის გაცხადება მოხდა ერთდროულად, რაც აზრს აკარგვინებდა საყვედურს, ეწინააღმდეგებოდა მის ფუნქციასა და ერთი გადაცდომისათვის ორი სასჯელის გამოყენების დაუშვებლობას), მაშინ, როდესაც მან სამუშაო ადგილი სწორედ (სულ მცირე მისი პერსპექტივიდან) საკუთარი ვალდებულების შესასრულებლად მიატოვა. მით უმეტეს, რომ აქ ექსტრაორდინალურ შემთხვევასთან მოუწია გამკლავება, რომელიც სავარაუდოდ უახლოეს მომავალში ან საერთოდ აღარ განმეორდება. ნებისმიერ შემთხვევაში დასაქმებულის ქცევის შესაცვლელად საკმარისი იქნებოდა დამსაქმებლის მხრიდან მისი გაფრთხილება და არა მოშლის გამოყენება, რაც „*Ultima Ratio*“-ს უნდა წარმოადგენდეს.

რაც შეეხება, დასაქმებულის მხრიდან სამუშაოზე დაგვიანებას, რომელსაც ჰქონდა ერთ-ჯერადი ხასიათი და ამასთან მას წინ უძღოდა ამის შესახებ დამსაქმებლის ინფორმირება – რაც დასაქმებული პასუხისმგებლობის გრძნობაზე მეტყველებს – ეს ვერ აქცევს ზემოთ ხსენე-

¹ იხ. LAG Rheinland-Pfalz Urt. v. 24.10.2007 - 7 Sa 385/07.

² დეტალურად იხ. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 29.04.2010 - 10 Sa 34/10

ბულ დარღვევას განმეორებით დარღვევად. განმეორებითი გულისხმობს, რომ მეორდება ერთი და იმავე ტიპის დარღვევა და სწორედ ეს განმეორება იძლევა იმ პროგნოზის საფუძველს, რომ დასაქმებულის ქცევა მომავალშიც არ შეიცვლება. ეს მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არ იყო. შესაბამისად, მაშინაც კი, თუ ჩავთვლით, რომ სამუშაოს მიტოვება არ იყო ვალდებულების ჯეროვანი შესრულება, მოცემულ სიტუაციაში, სამუშაოს მიტოვება ვერ მიიჩნევა სამსახურეობრივი ვალდებულების იმგვარ დარღვევად,

რომელიც გაამართლებდა, გაფრთხილების გარეშე, პირდაპირ მოშლის უფლების გამოყენებას.

ამავდროულად, მიიჩნია რა სასამართლომ შრომითი ხელშეკრულების მოშლა არანამდვილად, ეს ნიშნავდა იმას, რომ მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა საერთოდ არც შეწყვეტილა და, სხვა მოთხოვნებთან ერთად, თვიური ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისთვის თანხის 0.07%-ის გადახდის მოთხოვნაც უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

სოფიკო ზარანდია