



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

05 დეკემბერი, 2017 წელი
ქუთაისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

ქუთაისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე - გოჩა დიდავა
სხდომის მდივანი - ქეთევან კირიაკიდი

მოსარჩელე - ვ----- ა-----ე;

წარმომადგენელი - რ----- ხ-----ა;

მოპასუხე - შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანია“;

წარმომადგენელი - გ-----ა ძ-----ე, დ----- კ-----ი;

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება;

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ 2017 წლის 03 ივლისის ბრძანება ვ----- ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

1.2. ვ----- ა-----ე აღდგენილი იქნეს შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმის და ქვემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის საფინანსო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე და აუნაზღაურდეს განაცდური გათავისუფლების დღიდან სამუშაოზე აღდგენამდე თვეში 1500 ლარი.

სარჩელის საფუძვლები

1.3. სადავო ბრძანება გამოცემულია საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დარღვევით. ის ეფუძნება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტს, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო რასაც რეალურად ადგილი არ ჰქონია.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე წამოდგენილი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელს არ ცნობს.

შესაგებლის საფუძვლები:

2.2. მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, მოსარჩელე ვ----- ა-----ე 2013 წლის 02 ივლისიდან კომპანიის დირექტორის №130-05 ბრძანებით დანიშნულ იქნა კომპანიის იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის საფინანსო სამსახურის ბუღალტრის პოზიციაზე. 2013 წლის 29 ნოემბრიდან იგი გადაყვანილ იქნა იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის საფინანსო სამსახურში საწყობის სპეციალისტის პოზიციაზე, ხოლო კომპანიის დირექტორის 2016 წლის 5 სექტემბრის № 3/2569 ბრძანებით გადაყვანილ იქნა იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის საფინანსო სამსახურის უფროსის პოზიციაზე. შესაბამისად მისი კომპანიის პერიოდში დაკავებული თანამდებობრივი პოზიციებიდან გამომდინარე, ვ----- ა-----ისათვის საკმაოდ კარგად იყო ცნობილი რეგიონული ფილიალის სამსახურეობრივი ფუნქციები, ასევე საწყობის მუშაობის სპეციფიკა და მან ძალიან კარგად იცოდა, რომ რეგიონის საწყობი ექვემდებარებოდა რეგიონული ფილიალის საფინანსო სამსახურს, რასაც მოწმობს კომპანიის დირექტორის 2012 წლის 10 იანვარს №02/04 ბრძანებით დამტკიცებული კომპანიის რეგიონული ფილიალის ტიპური დებულება, რომლის მე-3 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, საფინანსო სამსახური უზრუნველყოფს რეგიონის ფილიალის საწყობში სასაქონლო-მატერიალური ფასეულობების მიღების, შენახვის და გაცემის კოორდინაციასა და მართვას, საწყობში არსებული სათანადო მარაგ-ნაწილების სერვის ცენტრზე გაცემას. შესაბამისად, საფინანსო სამსახურის უფროსი პასუხისმგებელია საფინანსო სამსახურისათვის განსაზღვრული ფუნქციების ზედმიწევნით შესრულებაზე. გარდა ამისა, საფინანსო სამსახურის უფროსის ვალდებულებას წარმოადგენდა კომპანიის დირექტორის 2013 წლის 4 ოქტომბრის №195-14 ბრძანებით დამტკიცებული თანამშრომელთა სამუშაოს აღწერილობით განსაზღვრული ფუნქციების შესრულება, კერძოდ, საფინანსო

სამსახურის უფროსი ვალდებული იყო გაეწია კოორდინაცია, მონიტორინგი და კონტროლი სამსახურის თანამშრომლებისათვის განსაზღვრული ფუნქციამოვალეობების შესრულებაზე, რასაც ეს უკანასკნელი არ ახორციელებდა.

შესაგებელში აღნიშნულია, რომ ვ----- ა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა კომპანიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის შიდა აუდიტის სამსახურის 2017 წლის 21 ივნისის № 30 დასკვნა, რომელიც შეეხება კომპანიის იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის 605 ცალი წყლის მრიცხველის დაკარგვის ფაქტს. კერძოდ, კომპანიის დირექტორის 2017 წლის 29 მარტის №126 ბრძანებით შექმნილი საინვენტარიზაციო კომისიის მიერ, ინვენტარიზაცია ჩატარდა იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის საწყობში არსებულ მარაგებს, ხოლო კომისიის 2017 წლის 21 აპრილს აღწერის №1 ოქმის თანახმად, რომელსაც ხელს აწერს მოსარჩელე ვ----- ა-----ეც, საბუღალტრო ნაშთების შედარებით რეგიონის საწყობში აღმოჩნდა 605 ერთეული წყლის მრიცხველის დანაკლისი. 2017 წლის 01 მაისის შემაჯამებელი ოქმის თანახმად, სასაწყობე მეურნეობაზე პასუხისმგებელ პირებს, მათ შორის ვ----- ა-----ეს მიეცათ მითითება 5 სამუშაო დღის ვადაში, დანაკლისში აღმოჩენილი დ-15 მმ მრიცხველებთან დაკავშირებით წარმოედგინათ შესაბამისი დოკუმენტაცია, თუმცა მათი მხრიდან ვერ მოხდა აღნიშნული დოკუმენტაციის წარმოდგენა.

შესაგებელში მითითებულია, რომ 2016 წლის 1 აგვისტოდან 2017 წლის 16 აპრილამდე, იმ დროს როდესაც ვ----- ა-----ე წარმოადგენდა საფინანსო სამსახურის უფროსს, რეგიონული ფილიალის საწყობი პერიოდულად აწარმოებდა როგორც მრიცხველების გაცემას, ასევე მრიცხველების შემოსავალში მიღებას ისე, რომ სასაწყობო პროგრამაში უფიქსირდებოდა საკმაოდ დიდი რაოდენობის ნაშთები. 2017 წლის 17 თებერვალს №33-14624 წერილით, რეგიონული ფილიალის მენეჯერმა ვ----- ა-----ეს დაავალა წარმოედგინა ინფორმაცია რეგიონის საწყობში არსებული მდგომარეობის შესახებ, რადგან საწყობი შედიოდა საფინანსო სამსახურის დაქვემდებარებაში და საწყობის უფროსი იყო ვალდებული ეკონტროლებინა საწყობში არსებული მარაგების მოძრაობა და დაინტერესებულიყო, თუ რამდენად სწორად ხდებოდა საწყობიდან მარაგების მიღება და გაცემა. აღნიშნულზე ვ----- ა-----ემ რეგიონული ფილიალის მენეჯერს აცნობა მრიცხველების ნაშთის დანაკლისის შესახებ, ვინაიდან მის კომპეტენციაში შედიოდა საწყობის გამართულად მუშაობა. საბოლოოდ რეგიონში ვერ მოხერხდა მრიცხველების გახარჯვასთან დაკავშირებული დოკუმენტაციის მოძიება, რომელიც დაადასტურებდა მრიცხველების გაცემას.

მის მიერ მიცემულ ახსნა-განმარტებაში ვ. ა-----ე აღიარებს რომ არ აკონტროლებდა სასაწყობო მარაგების ბრუნვისას წარმოებულ შესაბამის დოკუმენტაციას. იგი, როგორც საფინანსო სამსახურის უფროსი არ ინტერესდებოდა, თუ რატომ ხდებოდა გორის ცენტრალური საწყობიდან დიდი რაოდენობით მრიცხველების მოთხოვნა, მაშინ როდესაც რეგიონის საწყობში

პროგრამულად უნდა ყოფილიყო საკმაო რაოდენობის ნაშთი. აქედან იკვეთება, რომ ვ. ა-----ე საწყობის მუშაობით არ ინტერესდებოდა.

მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, სწორედ საქმისადმი მოსარჩელის უყურადღებო და უპასუხისმგებლო დამოკიდებულებამ განაპირობა ის, რომ კომპანიაში დაკარგულია 605 ცალი მრიცხველი და ამით კომპანიას მიაღდა 20.243 ლარის ღირებულების მატერიალური ზიანი.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვ----- ა-----ე არ გაუფრთხილდა კომპანიის ქონებას, მასზე ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობის შედეგად კი კომპანიას მიაღდა მნიშვნელოვანი მატერიალური ზიანი და ვ. ა-----ის უმოქმედობა უნდა ჩაითვალოს მასზე ნაკისრი ვალდებულებების უხეშ დარღვევად, რაც გაწერილია კომპანიის რეგიონული ფილიალის დებულებასა და სამუშაო აღწერილობაში. ვინაიდან შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ მიერ ვ----- ა-----ის გათავისუფლება დაკავებული თანამდებობიდან არ მომხდარა კომპანიის ბრალით, არამედ მის მიერ შინაგანაწესის უხეშ დარღვევის გამო, მოსარჩელის მიერ მითითებული სამართლებრივი საფუძველი იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით არის უსაფუძვლო.

შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანია“ მიიჩნევს, რომ ვ----- ა-----ის სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე - ვ----- ა-----ე დასაქმებული იყო შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმის და ქვემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის საფინანსო სამსახურში ჯერ საწყობის სპეციალისტის, ხოლო 2016 წლის 05 სექტემბრიდან საფინანსო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 1500 ლარს. სადავო არ არის, რომ შრომითი ურთიერთობა იყო უვადო ხასიათის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ დირექტორის 2013 წლის 29 ნოემბრის #234-27 ბრძანება (ს.ფ.82);

შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ დირექტორის 2014 წლის 28 ნოემბრის #226-07 ბრძანება (ს.ფ.83);

- შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ დირექტორის 2015 წლის 01 დეკემბრის #15/230-31 ბრძანება (ს.ფ.84);

- შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ დირექტორის 2016 წლის 06 სექტემბრის #3/2569 ბრძანება (ს.ფ. 85);

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი);

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ შინაგანაწესის (რომელიც არის ვ----- ა-----ის შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი) მე-6 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, თანამშრომელი ვალდებულია: გაუფრთხილდეს კომპანიის ქონებას, დაიცვას მატერიალური ფასეულობები; იმავე შინაგანაწესის მე-7 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, კომპანიის სტრუქტურული ან/და ტერიტორიული ერთეულის ხელმძღვანელი ვალდებულია განახორციელოს კონტროლი იმ ქონების სათანადო გამოყენებასა და დაცვაზე, რომელიც გადაცემული აქვს მისდამი დაქვემდებარებულ ერთეულს. ხოლო, მეორე პუნქტის შესაბამისად, კომპანიის თანამშრომელი პასუხისმგებელია მისთვის გადაცემული ქონების სათანადო გამოყენებასა და დაცვაზე, კერძოდ, თანამშრომელი ვალდებულია: ა) ქონება გამოიყენოს სამსახურებრივი მიზნებისათვის, ბ) ქონების ნებისმიერი გადაადგილების, დაზიანებისა თუ დაკარგვის შესახებ აცნობოს უშუალო ხელმძღვანელს, გ) აანაზღაუროს მისი ბრალეული ქმედებით კომპანიის ქონებისათვის მიყენებული ზიანი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ შინაგანაწესი (ს.ფ. 50-55);

3.2.2. დადგენილია, რომ შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ დირექტორის 2017 წლის 29 მარტის #126 ბრძანებით მიღებული იქნა გადაწყვეტილება შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის საწყობში არსებული სასაწყობო მარაგის აღწერის მიზნით კომისიის შექმნის შესახებ, საწყობში არსებული სასაწყობო მარაგების აღწერის მიზნით. აღნიშნულ ბრძანებაში ცვლილება იქნა შეტანილი 2017 წლის 12 აპრილის #135 ბრძანებით, რომლითაც აღწერის დაწყების თარიღად განისაზღვრა 2017 წლის 3 აპრილი, ხოლო დასრულების თარიღად 2017 წლის 12 აპრილი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ დირექტორის 2017 წლის 29 მარტის #126 ბრძანება (ს.ფ. 105);

- შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ დირექტორის 2017 წლის 12 აპრილის #135 ბრძანება (ს.ფ. 135);

3.2.3. 2017 წლის 21 აპრილის #1 ოქმით დადგენილია, რომ შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ დირექტორის 2017 წლის 29 მარტის #126 ბრძანების საფუძველზე შექმნილი კომისიის მიერ ჩატარდა იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის საწყობის აღწერა. ინვენტარიზაციის დროს საწყობში აღმოჩნდა 605 ცალი დ-15 მმ მრიცხველების დანაკლისი. შესაბამისად კომისიამ, აღწერის შემაჯამებელი ოქმის შექმნამდე, აღწერის დასრულების მომენტში იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის საწყობის უფროსს, რეგიონალური ფილიალის საფინანსო სამსახურის უფროსის ზედამხედველობის ქვეშ, მიეცა მითითება 5 სამუშაო დღის ვადაში, დ-15მმ მრიცხველებთან დაკავშირებით, კომისიისათვის წარედგინა შესაბამისი დოკუმენტაცია სასაქონლო ნაშთების შედარებისა და გასწორების მიზნით. აღნიშნული ოქმი სხვა პირებთან ერთად ხელმოწერილია ვ----- ა-----ის მიერ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის 21 აპრილის #1 ოქმი და თანდართული ცხრილი (ს.ფ. 109-125);

3.2.4. 2017 წლის 01 მაისის შემაჯამებელი ოქმით დადგენილია, რომ კომისიის მიერ იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის საწყობის აღწერისას ვ----- ა-----ისათვის მიცემული მითითება 5 სამუშაო დღის ვადაში, დ-15მმ მრიცხველებთან დაკავშირებით, კომისიისათვის წარედგინა შესაბამისი დოკუმენტაცია სასაქონლო ნაშთების შედარებისა და გასწორების მიზნით, ვერ განხორციელდა, რადგან მის მიერ ვერ მოხერხდა შესაბამისი დოკუმენტების წარდგენა. აღნიშნული ოქმიც სხვა პირებთან ერთად ხელმოწერილია ვ----- ა-----ის მიერ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის მენეჯერის 2017 წლის 17 თებერვლის #33-14624 მიმართვა (ს.ფ. 101-103);

- 2017 წლის 01 მაისის შემაჯამებელი ოქმი (ს.ფ. 108);

3.2.5. 2017 წლის 21 ივნისის შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტმა შეადგინა დასკვნა სამსახურებრივი შემოწმების შესახებ #30, რომლის თანახმად, აღსანიშნავია რეგიონის საფინანსო სამსახურის უფროსის ვ----- ა-----ის (რომელიც იყო ჩატარებული ინვენტარიზაციის კომისიის წევრი და ხელს აწერს დანაკლისში აღმოჩენილ სასაწყობო მარაგების აღწერის ოქმებს) გულგრილი და

უპასუხისმგებლო დამოკიდებულება სასაწყობე მარაგების მოძრაობის კონტროლზე. იგი ახსნა-განმარტებაში თავად განმარტავს, რომ არ აკონტროლებდა სასაწყობე მარაგებს, ვინაიდან კავშირი არ ჰქონდა FMG პროგრამასთან და ასევე არ აკონტროლებდა სასაწყობო მარაგების ბრუნვისას წარმოებულ შესაბამის დოკუმენტაციას (ზედნადებები, მიღება-ჩაბარების აქტები). ვ----- ა-----ე, როგორც საფინანსო სამსახურის ხელმძღვანელი არ ინტერესდებოდა, თუ რატომ ხორციელდებოდა გორის ცენტრალური საწყობიდან დიდი რაოდენობის მრიცხველების მოთხოვნა, იმ დროს როდესაც ადგილობრივი ფილიალის საწყობში პროგრამულად უნდა ყოფილიყო საკმარისი რაოდენობის მრიცხველების ნაშთი. შესაბამისად, იგი არც მოთხოვნის მიზნობრიობით ინტერესდებოდა და არა მარტო სასაწყობე პროგრამის მეშვეობით, არამედ ფიზიკურად მრიცხველების გადათვლის მეთოდითაც არ ახორციელებდა კონტროლს. იგი არ დაინტერესებულა ბოლოს როდის ჩატარდა საქონლის ნაშთების ფიზიკური დათვლა რეგიონის საწყობში და არც ინიციატივით გამოსულა 2016 წლის ბოლოს მომხდარიყო საწყობის ნაშთების ფიზიკური გადათვლა. ამ ქმედებით ვ----- ა-----ემ არ განახორციელა კომპანიის დირექტორის 2013 წლის #195-14 ბრძანებით გათვალისწინებული თანამდებობრივი მოვალეობების შესრულება, კერძოდ: იგი ვალდებული იყო თვის ბოლოს მოეხდინა ნაშთების შედარება და პერიოდულად საწყობის ინვენტარიზაციის ჩატარება. ასევე განეხორციელებინა ფილიალის საწყობში სასაქონლო-მატერიალური ფასეულობების მიღების, შენახვისა და გაცემის კონტროლი. მის მიერ აღნიშნული ბრძანებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულება კომპანიას თავიდან ააცილებდა 605 ცალი მრიცხველების დაკარგვისა და 20.243 ლარის ფინანსური ზარალის წინაშე დადგომის ფაქტს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის 21 ივნისის დასკვნა სამსახურებრივი შემოწმების შესახებ #30 (ს.ფ. 59-64);

3.2.6. შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ დირექტორის 2017 წლის 03 ივლისის #3/2340 ბრძანების თანახმად, შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის საფინანსო სამსახურის უფროსს ვ----- ა-----ეს (პ/ნ 60001030582) შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო 2017 წლის 01 ივლისიდან შეეფარდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა „თანამდებობიდან გათავისუფლება“ და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ დირექტორის 2017 წლის 03 ივლისის #3/2340 ბრძანება (ს.ფ. 86);

3.2.7. დადგენილია, რომ საქმეში წარმოდგენილია დოკუმენტი - შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ თანამშრომელთა შესასრულებელი სამუშაო აღწერილობა, თუმცა იგი არ ეხება მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობას - საფინანსო სამსახურის უფროსის თანამდებობას. შესაბამისად, საქმეში არ არის დოკუმენტი, რომელიც სრულად აღწერდა მოსარჩელის სამსახურებრივ ვალდებულებებს (გარდა შრომის შინაგანაწესისა, რომელიც არის ვ----- ა-----ის შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი).

ამასთან, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ვერ დასტურდება გარემოება, რომლის თანახმადაც, მოსარჩელეს არ ევალებოდა საწყობზე კონტროლი. საქმეში წარმოდგენილია კომპანიის შრომის შინაგანაწესი, რომლის მე-6 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, თანამშრომელი ვალდებულია: გაუფრთხილდეს კომპანიის ქონებას, დაიცვას მატერიალური ფასეულობები; იმავე შინაგანაწესის მე-7 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, კომპანიის სტრუქტურული ან/და ტერიტორიული ერთეულის ხელმძღვანელი ვალდებულია განახორციელოს კონტროლი იმ ქონების სათანადო გამოყენებასა და დაცვაზე, რომელიც გადაცემული აქვს მისდამი დაქვემდებარებულ ერთეულს. ხოლო, მეორე ნაწილის შესაბამისად, კომპანიის თანამშრომელი პასუხისმგებელია მისთვის გადაცემული ქონების სათანადო გამოყენებასა და დაცვაზე, კერძოდ, თანამშრომელი ვალდებულია: ა) ქონება გამოიყენოს სამსახურებრივი მიზნებისათვის, ბ) ქონების ნებისმიერი გადაადგილების, დაზიანებისა თუ დაკარგვის შესახებ აცნობოს უშუალო ხელმძღვანელს, გ) აანაზღაუროს მისი ბრალეული ქმედებით კომპანიის ქონებისათვის მიყენებული ზიანი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ შინაგანაწესი (ს.ფ. 51-54);

3.2.8. საქმეზე მოწმის სახით დაკითხულმა პაატა დარახველიძემ (შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის მენეჯერი) განმარტა, რომ ფინანსური სამსახურის უფროსს ევალებოდა მის დაქვემდებარებაში არსებული რეგიონის ფილიალის საწყობში მატერიალური ფასეულობების დაცვაზე კონტროლის განხორციელება. მისი ზედამხედველობის ქვეშ იყო საწყობიც და მასზე გადაწერილი წერილების შესრულებაზეც უნდა გაეწია კონტროლი. მას შეეძლო ნაშთები პროგრამის საშუალებითაც შეემოწმებინა. მისი განმარტებით, საწყობში იყო ძალიან ცუდი მდგომარეობა და როცა აღნიშნულ თანამდებობაზე დაინიშნა ფაქტიურად შეუძლებელი იყო ინვენტარიზაციის ჩატარება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მოწმე პაატა დარახველიძის ჩვენება (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი);

3.2.9. მოწმედ დაკითხულმა ნათია ვარდანიძემ (შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის რეგიონული ფილიალის ფინანსური სამსახურის სპეციალისტი) განმარტა, რომ სამსახურის უფროსს ევალეობდა რეგიონულ საწყობზე კონტროლი. წერილები, რომლებიც დაეწერებოდა სამსახურის უფროსს, მის მიერ უნდა ყოფილიყო გაკონტროლებული.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მოწმე პაატა დარახველიძის ჩვენება (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი);

3.2.10. მოწმედ დაკითხულმა ირაკლი წითელაშვილმა (საწყობის ყოფილი უფროსი) განმარტა, რომ არ იცის მის საქმიანობაზე ბრძანებით ევალეობდა თუ არა კონტროლი ფინანსური სამსახურის უფროსს, მაგრამ წერილებზე მისი ხელმოწერის საფუძველზე გასცემდა შესაბამის ინვენტარს. მისივე განმარტებით, ფინანსური სამსახურის უფროსი არ სარგებლობდა იმ პროგრამით, რომლითაც შეეძლო ეკონტროლებინა დავალებების შესრულება. მას უნდა მიემართა სათაო ოფისისთვის თბილისში, რომლებიც უზრუნველყოფდნენ ზემოაღნიშნული პროგრამის ჩართვას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მოწმე ირაკლი წითელაშვილმა ჩვენება (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი);

შესაბამისად, მოწმეთა ჩვენებებით დადგინდა, რომ მოსარჩელის უშუალო სამსახურებრივი ვალდებულება იყო საწყობის საქმიანობაზე კონტროლი. ამავე დროს უმთავრესი გარემოება ის არის, რომ თუნდაც მოსარჩელეს არ ევალეობდა საწყობის კონტროლი, აღნიშნული გარემოების დამადასტურებელი არაფერი წარმოდგენილა სასამართლოში.

3.2.11. როგორც მოპასუხე უთითებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-

განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობაზე ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში

წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

განსახილველ სამართალურთიერთობაში, ვიცით, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის დასკვნა და მასში აღწერილი შემდეგი გარემოებანი:

2017 წლის 21 ივნისის შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტმა შეადგინა დასკვნა სამსახურებრივი შემოწმების შესახებ #30, რომლის თანახმად, აღსანიშნავია რეგიონის საფინანსო სამსახურის უფროსის ვ----- ა-----ის (რომელიც იყო ჩატარებული ინვენტარიზაციის კომისიის წევრი და ხელს აწერს დანაკლისში აღმოჩენილ სასაწყობო მარაგების აღწერის ოქმებს) გულგრილი და უპასუხისმგებლო დამოკიდებულება სასაწყობო მარაგების მოძრაობის კონტროლზე. იგი ასხნა-განმარტებაში თავად განმარტავს, რომ არ აკონტროლებდა სასაწყობო მარაგებს, ვინაიდან კავშირი არ ჰქონდა FMG პროგრამასთან და ასევე არ აკონტროლებდა სასაწყობო მარაგების ბრუნვისას წარმოებულ შესაბამის დოკუმენტაციას (ზედნადებები, მიღება-ჩაბარების აქტები). ვ----- ა-----ე, როგორც საფინანსო სამსახურის ხელმძღვანელი არ ინტერესდებოდა, თუ რატომ ხორციელდებოდა გორის ცენტრალური საწყობიდან დიდი რაოდენობის მრიცხველების მოთხოვნა, იმ დროს როდესაც ადგილობრივი ფილიალის საწყობში პროგრამულად უნდა ყოფილიყო საკმაო რაოდენობის მრიცხველების ნაშთი. შესაბამისად, იგი არც მოთხოვნის მიზნობრივობით ინტერესდებოდა და არა მარტო სასაწყობო პროგრამის მეშვეობით, არამედ ფიზიკურად მრიცხველების გადათვლის მეთოდითაც არ ახორციელებდა კონტროლს. იგი არ დაინტერესებულა ბოლოს როდის ჩატარდა საქონლის ნაშთების ფიზიკური დათვლა რეგიონის საწყობში და არც ინიციატივით გამოსულა 2016 წლის ბოლოს მომხდარიყო საწყობის ნაშთების ფიზიკური გადათვლა. ამ ქმედებით ვ----- ა-----ემ არ განახორციელა კომპანიის დირექტორის 2013 წლის #195-14 ბრძანებით გათვალისწინებული თანამდებობრივი მოვალეობების შესრულება, კერძოდ: იგი

ვალდებული იყო თვის ბოლოს მოეხდინა ნაშთების შედარება და პერიოდულად საწყობის ინვენტარიზაციის ჩატარება. ასევე განეხორციელებინა ფილიალის საწყობში სასაქონლო-მატერიალური ფასეულობების მიღების, შენახვისა და გაცემის კონტროლი. მის მიერ აღნიშნული ბრძანებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულება კომპანიას თავიდან ააცილებდა 605 ცალი მრიცხველების დაკარგვისა და 20.243 ლარის ფინანსური ზარალის წინაშე დადგომის ფაქტს.

კომპანიის შინაგანაწესის მე-6 მუხლის „ე“ პუნქტის თანახმად, კომპანიის თანამშრომელი ვალდებულია გაუფრთხილდეს კომპანიის ქონებას, დაიცვას მატერიალური ფასეულობები, ხოლო მე-7 მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტების თანახმად კი, კომპანიის სტრუქტურული ან/და ტერიტორიული ერთეულის ხელმძღვანელი ვალდებულია განახორციელოს კონტროლი იმ ქონების სათანადო გამოყენებასა და დაცვაზე, რომელიც გადაცემული აქვს მისთვის დაქვემდებარებულ ერთეულს. ამასთან, ქონების ნებისმიერი გადაადგილების, დაზიანების თუ დაკარგვის შესახებ აცნობოს უშუალო ხელმძღვანელს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. შესაბამისად, სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგენილ უნდა იქნეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი. ამ მიმართებით, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს შრომის კოდექსის ჩანაწერზე, მასზედ, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა ვალდებულების დარღვევა, არამედ ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მართლზომიერების მიზნით, შეფასებულ უნდა იქნეს სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი, დარღვევის სიხშირე, დასაქმებულის ბრალეულობა, დარღვევის გამომწვევი და ხელშემწყობი ფაქტორები, ასევე ის სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვა და ა. შ.

ამგვარი დასკვნა გამომდინარეობს არა მხოლოდ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის სიტყვა-სიტყვითი, არამედ ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის ისტორიული ახსნა-განმარტებიდანაც. ამ მიმართებით, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს იმ ფაქტზე, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევის შემთხვევაში ითვალისწინებდა. შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილებების შემდეგ კი შრომის ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის მიერ მასზე დაკისრებულ

ვალდებულებათა დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი აღარ არის. 2013 წლის 12 ივნისიდან იმისათვის, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდეს, აუცილებელია, რომ დარღვევა „უხეშ“ ხასიათს ატარებდეს. სწორედ კანონის მითითებული რეგულირების რეჟიმში მოწმდება სასამართლოს მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის პირობებში.

სადავო ბრძანებაში, ცალსახადაა მითითებული, რომ შრომითი ურთიერთობა წყდება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით. მასში ასევე ცალსახადაა მითითებული, რომ შრომითი ურთიერთობა წყდება ნაკისრ ვალდებულებათა „უხეში“ დარღვევის გამო.

იმ ფაქტს, რომ ვ----- ა-----ემ უხეშად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებები სასამართლო იზიარებს.

დამსაქმებელი, ამ შემთხვევაში შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანია“ ვალდებულია, რომ მასზე დაკისრებული ფუნქციები შეასრულოს კვალიფიციურად. ამისათვის კი, გასაგებია, რომ მას სჭირდება კვალიფიციური დასაქმებულები. ამავე დროს, ნებისმიერი დამსაქმებლის ლეგიტიმური ინტერესია, რომ მისმა თანამშრომლებმა - დასაქმებულებმა კვალიფიციურად შეასრულონ თავიანთი მოვალეობანი. სასამართლო მიიჩნევს, რომ იმ დამსაქმებლის სურვილი ჰყავდეს კვალიფიციური მოსამსახურე, სავსებით ლეგიტიმურია და ამ ლეგიტიმური მიზნის მისაღწევად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია განახორციელოს გარკვეული მოქმედებანი.

განსახილველ შემთხვევაში, შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ შინაგანაწესი ვრცელდება მის სისტემაში შემავალ სტრუქტურული და ტერიტორიული ერთეულების თანამშრომლებზე.

საქმეში წარმოდგენილია მოპასუხე დაწესებულების შრომის შინაგანაწესი. ყურადღება უნდა გამახვილდეს, რომ შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ შინაგანაწესის მე-6 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, თანამშრომელი ვალდებულია: გაუფრთხილდეს კომპანიის ქონებას, დაიცვას მატერიალური ფასეულობები; იმავე შინაგანაწესის მე-7 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, კომპანიის სტრუქტურული ან/და ტერიტორიული ერთეულის ხელმძღვანელი ვალდებულია განახორციელოს კონტროლი იმ ქონების სათანადო გამოყენებასა და დაცვაზე, რომელიც გადაცემული აქვს მისდამი დაქვემდებარებულ ერთეულს. ხოლო, მეორე ნაწილის შესაბამისად, კომპანიის თანამშრომელი პასუხისმგებელია მისთვის გადაცემული ქონების სათანადო გამოყენებასა და დაცვაზე, კერძოდ, თანამშრომელი ვალდებულია: ა) ქონება

გამოიყენოს სამსახურებრივი მიზნებისათვის, ბ) ქონების ნებისმიერი გადაადგილების, დაზიანებისა თუ დაკარგვის შესახებ აცნობოს უშუალო ხელმძღვანელს, გ) აანაზღაუროს მისი ბრალეული ქმედებით კომპანიის ქონებისათვის მიყენებული ზიანი.

დადგენილია, რომ 2017 წლის 21 ივნისის შპს „საქართველოს გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანიის“ შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტმა შეადგინა დასკვნა სამსახურებრივი შემოწმების შესახებ #30, რომლის თანახმად, აღსანიშნავია რეგიონის საფინანსო სამსახურის უფროსის ვ----- ა-----ის (რომელიც იყო ჩატარებული ინვენტარიზაციის კომისიის წევრი და ხელს აწერს დანაკლისში აღმოჩენილ სასაწყობო მარაგების აღწერის ოქმებს) გულგრილი და უპასუხისმგებლო დამოკიდებულება სასაწყობე მარაგების მოძრაობის კონტროლზე. იგი ახსნა-განმარტებაში თავად განმარტავს, რომ არ აკონტროლებდა სასაწყობე მარაგებს, ვინაიდან კავშირი არ ჰქონდა FMG პროგრამასთან და ასევე არ აკონტროლებდა სასაწყობო მარაგების ბრუნვისას წარმოებულ შესაბამის დოკუმენტაციას (ზედნადებები, მიღება-ჩაბარების აქტები). ვ----- ა-----ე, როგორც საფინანსო სამსახურის ხელმძღვანელი არ ინტერესდებოდა, თუ რატომ ხორციელდებოდა გორის ცენტრალური საწყობიდან დიდი რაოდენობის მრიცხველების მოთხოვნა, იმ დროს როდესაც ადგილობრივი ფილიალის საწყობში პროგრამულად უნდა ყოფილიყო საკმაო რაოდენობის მრიცხველების ნაშთი. შესაბამისად, იგი არც მოთხოვნის მიზნობრიობით ინტერესდებოდა და არა მარტო სასაწყობე პროგრამის მეშვეობით, არამედ ფიზიკურად მრიცხველების გადათვლის მეთოდითაც არ ახორციელებდა კონტროლს. იგი არ დაინტერესებულა ბოლოს როდის ჩატარდა საქონლის ნაშთების ფიზიკური დათვლა რეგიონის საწყობში და არც ინიციატივით გამოსულა 2016 წლის ბოლოს მომხდარიყო საწყობის ნაშთების ფიზიკური გადათვლა. ამ ქმედებით ვ----- ა-----ემ არ განახორციელა კომპანიის დირექტორის 2013 წლის #195-14 ბრძანებით გათვალისწინებული თანამდებობრივი მოვალეობების შესრულება, კერძოდ: იგი ვალდებული იყო თვის ბოლოს მოეხდინა ნაშთების შედარება და პერიოდულად საწყობის ინვენტარიზაციის ჩატარება. ასევე განეხორციელებინა ფილიალის საწყობში სასაქონლო-მატერიალური ფასეულობების მიღების, შენახვისა და გაცემის კონტროლი. მის მიერ აღნიშნული ბრძანებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულება კომპანიას თავიდან ააცილებდა 605 ცალი მრიცხველების დაკარგვისა და 20.243 ლარის ფინანსური ზარალის წინაშე დადგომის ფაქტს.

ამდენად, შემთხვევა უნდა შეფასდეს როგორც შრომითი ხელშეკრულების და შრომის შინაგანაწესის დარღვევა.

შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ ვ----- ა-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა ზემოაღნიშნულ დარღვევებს, რაც უნდა შეფასდეს შრომითი ხელშეკრულებისა და შრომის შინაგანაწესის უხეშ

დარღვევად.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან, ვერ დასტურდება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების წინააღმდეგობა სხვადასხვა საკანონმდებლო რეგულაციებთან, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ვ-----ა-----ეს სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე უნდა ეთქვას უარი.

5. კანონები (საერთაშორისო და ეროვნული სამართლის წყაროები), რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლები; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები; ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4 და მე-8 მუხლები, ასევე მე-14 მუხლი; ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება - CASE OF SILIADIN V. FRANCE; CASE OF I.B. v. GREECE; CASE OF OBST v. GERMANY; CASE OF SCHUTH v. GERMANY; CASE OF BAKA v. HUNGARY; CASE OF IVANOVA v. BULGARIA; BAKA v. HUNGARY; საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-6, 21-ე, 22-ე, 25-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8, 115-ე მუხლი.

5.2. სამართლის ირიბი (შემეცნების) წყაროები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

6. სამართლებრივი შეფასება

სასამართლო 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).

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო დაადასტურებს შრომის უფლების (განსაკუთრებით ამ უფლების დაცვის) მაღალ საკაცობრიო მნიშვნელობას და განმარტავს, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, არ უნდა იქნეს განხილული გარკვეულ გადახვევად, ან უფრო დაბალი სტანდარტის დადგენად ამ მნიშვნელოვანი უფლების დაცვის

მოცემულობაში. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო კვლავ გააკეთებს გარკვეულ მიმოხილვას ამ უფლების არსისა და მისი დაცვის გარანტიების შემქმნელი საერთაშორისო თუ შიდა სამართლის წყაროების შესახებ.

ადამიანის უფლებათა დაცვა ჩამოყალიბდა საერთაშორისო სამართლის ცალკე დარგად, ხოლო ადამიანი, თავად გახდა საერთაშორისო სამართლის სუბიექტი (ჩამოყალიბდა ე.წ. „სპეციფიკური სუბიექტუარიალობის“ ცნება, ვინაიდან საერთაშორისო სამართლის სრულყოფილი სუბიექტი არის მხოლოდ ისეთი სუბიექტი, რომელიც ამ საერთაშორისო სამართლის ნორმებს ქმნის - სახელმწიფოები და საერთაშორისო ორგანიზაციები). უპირველესი ნაბიჯი ამ კუთხით 1948 წლის 10 დეკემბერს გაეროს გენერალური ასამბლეას მიერ მიღებული „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“ გახლდათ. გარდა აღნიშნულისა, სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია, ადამიანის უფლებათა ამერიკული კონვენცია, ადამიანის და ხალხის უფლებათა აფრიკული ქარტია, ევროპის კავშირის ქარტია ძირითადი უფლებების შესახებ და სხვა.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ, ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ"

საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირ მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - LOIZIDOU vs. TURKEY აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავთენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: „საერთო სასამართლოების შესახებ“ საქართველოს კანონი, „სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ“ საქართველოს კანონი). ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა. მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლების გარკვეულ გამოვლინებებს, გარკვეულწილად აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - I.B. v. GREECE, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY;

საქმეში - IVANOVA v. BULGARIA, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა კვლარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ (განმცხადებლის რელიგიური მიმდინარეობა). გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი, იგივეობა განსახილველ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება. ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა პირის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა.

სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე (აქვე ხაზს გავუსვამთ, რომ პირდაპირი სამართლის წყაროდ წინამდებარე გადაწყვეტილება არ განიხილავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ისეთ აქტებს, რომლებიც არ არის კანონიერ ძალაში საქართველოს სახელმწიფოსთან მიმართებაში).

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია

შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომით სამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქო სამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და

ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს, თუმცა სასამართლოს აზრით, არც იმ საკითხის მოწესრიგება უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რა თქმა უნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს, რომ შრომა თავისუფალია, 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 დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი

უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

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 საფუძვლებს.

სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლის აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურ ურთიერთობის ხასიათს შეარყევს და არასანდოს გახდის.

ზემოაღნიშნული მსჯელობა სასამართლომ წარმოადგინა ადამიანის შრომის უფლების დაცვის მაღალი მნიშვნელობის წარმოსაჩენად; თუმცა ეს მსჯელობა თავისთავად უშვებს, რომ საკმარისი და გონივრული გარემოებების არსებობისას, დამსაქმებელი დიახაც რომ უფლებამოსილია მიიღოს დათხოვნის თაობაზე გადაწყვეტილება ყოველგვარი წინასწარი ასე ვთქვათ ნაკლებად მკაცრი ღონისძიების გამოყენების გარეშე. აქვე, ვიდრე კვლავ ამ კონკრეტული საქმის გარემოებებზე გადავიდოდეთ, სასამართლო კვლავ ზოგად განმარტებას გააკეთებს იმის თაობაზე, რომ მართალია - შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული

სამართლის წყაროების (ზემოთ უკვე მიმოვიხილეთ მრავალი მათგანი) მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული; თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ (რომლებიც, როგორც კერძო სამართლის იურიდიული პირები მოგებაზე ორიენტირებულნი არიან როგორც წესი და თავიანთ ფინანსურ მიზნებს ემსახურებიან) არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში (ან არასაკმარისი კვალიფიკაციის შემთხვევაში) დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთმოვალეობათა საწინააღმდეგო განმარტება, უცილობლად შექმნიდა დამსაქმებელი სუბიექტებისათვის შრომის თავისუფალ ბაზარზე ოპერირებისათვის არახელსაყრელ გარემოს და (იმის გათვალისწინებით, რომ ამა თუ იმ სახელმწიფოს მთლიანი შიდა პროდუქტის (GDP) მოცულობის უდიდეს უმრავლესობას სწორედ კერძო ბიზნესი ქმნის) პირიქით - მოქალაქეთა შრომის პოტენციალის ათვისების დამაბრკოლებელ გარემოებად იქცეოდა. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ თუ ზოგადად დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოსთხოვოს დასაქმებულს შრომითი ვალდებულებების, დადგენილი შინაგანაწესისა და სამსახურებრივი ეთიკის დაცვა, ასეთი უფლებამოსილება დამსაქმებლისა, განსაკუთრებით აქტუალური და მიზანშეწონილია განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის.

სასამართლომ, დადგენილ **სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში**, უკვე წარმოაჩინა მსჯელობა სამართალწარმოების შედეგად გამოვლენილი დარღვევების თაობაზე და რა თქმა უნდა ამჯერად აღარ მოახდენს მათ გამეორებას.

შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების შესრულება დასაქმებულის უმთავრესი მოვალეობაა და დასაქმებულიდან მომდინარე საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება განპირობებული იყოს დასაქმებულის მიერ სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევით, ან მისი პიროვნებიდან მომდინარე სხვა საფუძვლით, ვალდებულების ერთჯერადი დარღვევა შეიძლება იყოს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი მხოლოდ მაშინ, თუ სახეზეა ისეთი დარღვევა, რომელიც სახელშეკრულებო

ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობას ობიექტურად გამორიცხავს.

**საბოლოო ჯამში, სასამართლო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - ვ-----
-- ა-----ესთან ურთიერთობის შეწყვეტას მიიჩნევს კანონიერად.**
სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის
ექსპერტთა კომიტეტის მიერ შემუშავებულ თეზას - „საკმარისად
სერიოზული“ წინაპირობა. ექსპერტთა კომიტეტის მიერ განმარტებულ
იქნა, რომ იმისათვის, რათა დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა
ჩაითვალოს ლეგიტიმურად, ასეთი დათხოვნის საფუძველი უნდა
აღწევდეს სწორედ საკმარისად სერიოზულ დონეს. შესაბამისად, სარჩელი
სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე უსაფუძვლოა და ვერ
დაკმაყოფილდება. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ
განვითარებული პრაქტიკაც (კონკრეტული მაგალითების მითითებები
უკვე აქტუალობას მოკლებულია) ცალსახად მეტყველებს, რომ
ხელშეკრულების უხეში დარღვევა საკმარის საფუძველს ქმნის მისი
შეწყვეტისათვის.

საბოლოოდ, პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის
თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლოდ რჩება დანარჩენი ორი მოთხოვნაც
თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე,
რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის
მოთხოვნათა თანმდევი შედეგები უნდა ყოფილიყვნენ ისეთ შემთხვევაში,
თუ სასამართლო სხვაგვარ გადაწყვეტილებას მიიღებდა.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად,
მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს,
დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ
სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი -
100 ლარი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის
მე-8, 243-244, 248-249-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით,

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. ვ----- ა-----ის (წარმ: რ----- ხ-----ა) სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
2. ვ----- ა-----ეს გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით
ჩაეთვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად;
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს მხარისათვის დასაბუთებული
გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო
სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში, ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს

მეშვეობით სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით;

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 არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

გოჩა დიდავა