



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

08.12.2017 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე: ირაკლი კოპალიანი
სხდომის მდივანი: სალომე გურგუჩიანი

მოსარჩელე - გ----- ჯ-----ი

წარმომადგენელი - პ----- ლ-----ე

მოპასუხე - სსიპ ს-----ა"

წარმომადგენლები- ი-----ე, გ-----ი

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

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ს-----“-ს 2016 წლის 02 სექტემბრის გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის #7---კ ბრძანება გ----- ჯ-----ის სსიპ ს-----“-ს ძ----- წ-----ის დ-----ის ს-----ო, ს-----ო და ს----- საგამოცდო საწარმოს (5--) უფროსის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2 გ----- ჯ-----ი აღდგენილ იქნეს სსიპ ს-----“-ში ძ----- წ-----ის დ-----ის ს-----ო, ს-----ო და ს----- საგამოცდო

საწარმოს (5--) უფროსის თანამდებობაზე;

1.3. დაეკისროს მოპასუხე მხარეს, სსიპ ს-----“-ს მოსარჩელის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის სახით ყოველთვიურად 2500 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული) გადახდა 2016 წლის 02 სექტემბრიდან მოსარჩელის ადრე დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენამდე;

სარჩელის საფუძვლები

1.1.2. სარჩელის თანახმად, გ----- ჯ-----ის წლების განმავლობაში, მუშაობდა თ-----ს ქარხანაში სხვადასხვა თანამდებობებზე, ხოლო 2012 წლის 01 იანვარს იგი დაინიშნა სსიპ ს-----ს" ძ----- წ-----ის დ-----ის ს-----ო, ს-----ო და ს-----საგამოცდო საწარმოს უფროსად. შემდგომში მოპასუხესა და მოსარჩელეს შორის შრომითი ურთიერთობები არაერთხელ გაგრძელებულ იქნა. მოსარჩელის განმარტებით აღნიშნულ თანამდებობაზე მუშაობის პერიოდში ნაკისრი ვალდებულებების ჯეროვნად შესრულების მიუხედავად 2016 წლის 02 სექტემბერს სსიპ ს-----ს" გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის #7---კ ბრძანებით გ----- ჯ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

შესაბამისად, სადავო ბრძანება, როგორც უკანონო სამოქალაქო სამართლებრივი გარიგება ექვემდებარება ბათილად ცნობას. აღნიშნულის შედეგად კი უნდა მოხდეს გ----- ჯ-----ის უფლებრივი რესტიტუცია - აღდგენა იგივე თანამდებობაზე და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის საფუძვლები:

2.2. მოპასუხე სარჩელს უსაფუძვლოდ მიიჩნევს და განმარტავს, რომ დასაქმებულმა ჩაიდინა ქმედება, რომელიც უნდა დაკვალიფიცირდეს სამსახურებრივი ვალდებულებების უხეშ დარღვევად, რაც თავის მხრივ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების გამოყენებით, პირის სამსახურიდან დათხოვნის ლეგიტიმურ წინაპირობას ქმნის.

შესაბამისად, სასარჩელო მოთხოვნა სადავო ბრძანების ბათილად ცნობაზე არაპერსპექტიულია და ვერ დაკმაყოფილდება; ასევე ვერ დაკმაყოფილდება

მოთხოვნები სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი მოცდენის პერიოდის შრომის ანაზღაურების შესახებ.

3. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. გ----- ჯ-----სა და სსიპ ს-----ს" შორის 2012 წლის 01 იანვარს დადებულ იქნა შრომის ხელშეკრულება #5--, რომლის 2.11 მუხლის მიხედვით მოსარჩელე დაინიშნა ს-----ო, ს-----ო და ს-----საგამოცდო საწარმოს უფროსად. 2013 წლის 24 ივნისს #1--- შრომითი ხელშეკრულების თანახმად გ----- ჯ-----ი დაინიშნა ძ----- წ-----ის ს-----ო, ს-----ო და ს-----საამოცდო საწარმოს უფროსის დროებითი მოვალეობის შემსრულებელ პირად. 01 აგვისტოს #4-- და 01 ოქტომბრის #3--- ხელშეკრულებით არსებული სამართალური თეორია მოპასუხესთან გაგძელდა 2013 წლის 31 დეკემბრამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა განმარტება (სარჩელი/შესაგებელი);
- 2012 წლის 01 იანვრის #5-- შრომითი ხელშეკრულება იხ.(ს.ფ. 17-18);
- 2013 წლის 24 ივნისის #1--- შრომითი ხელშეკრულება იხ.(ს.ფ. 19-20);
- 2013 წლის 01 აგვისტოს #4-- შრომითი ხელშეკრულება იხ.(ს.ფ. 21-23);
- 2013 წლის 01 ოქტომბრის #3--- შრომითი ხელშეკრულება იხ.(ს.ფ. 25-29);

3.1.2. 2014 წლის 01 იანვარს მხარეთა მიერ ხელმოწერილი იქნა შრომითი ხელშეკრულება #8--, რომლითაც გ----- ჯ-----ი ორგანიზაციაში დაინიშნა ძ----- წ-----ის დ-----ის, ს-----ო, ს-----ო და ს-----საგამოცდო საწარმოს უფროსის თანამდებობაზე, ხოლო 2014 წლის 15 სექტემბრის #4-- შრომითი ხელშეკრულებით ძ----- წ-----ის დ-----ის ს-----ო, ს-----ო და ს-----საგამოცდო საწარმოს (5--) საწარმოს უფროსის თანამდებობაზე 2014 წლის 31 დეკემბრამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა განმარტება (სარჩელი/შესაგებელი);
- 2014 წლის 01 იანვრის #8-- შრომითი ხელშეკრულება იხ.(ს.ფ. 30-33);
- 2014 წლის 15 სექტემბრის #4-- შრომითი ხელშეკრულება იხ.(ს.ფ. 34-37);

3.1.3 მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა 2015 წლის 23 იანვრის #4-- ხელშეკრულებით, აღნიშნულ ხელშეკრულებაში 2015 წლის 11

სექტემბრის, 01 ოქტომბრის და 03 ნოემბრის შეთანხმებით შევიდა ცვლილებები და საბოლოოდ მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2015 წლის 31 დეკემბრამდე;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა განმარტება (სარჩელი/შესაგებელი);
- 2015 წლის 11 სექტემბრის შეთანხმება იხ.(ს.ფ.-42);
- 2015 წლის 01 ოქტომბრის შეთანხმება იხ.(ს.ფ.-43);
- 2015 წლის 03 ნოემბრის შეთანხმება იხ.(ს.ფ.-44);

3.1.4 2016 წლის 04 იანვარს მხარეებს შორის დადებულ იქნა #8-- შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 31 დეკემბრამდე, აღნიშნული ხელშეკრულების 6.1. მუხლის თანახმად მოსარჩელის კუთვნილი შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 2500 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა განმარტება (სარჩელი/შესაგებელი);
- 2016 წლის 04 იანვრის #8-- შრომითი ხელშეკრულება იხ.(ს.ფ.45-49);

3.1.5 2016 წლის 15 ივლისს შიდა აუდიტისა და ხარისხის კონტროლის დ-----
-მა დაიწყო მოკვლევა, რაზეც 2016 წლის 02 სექტემბერს შედგა დასკვნა #C-----
-2-8---.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა განმარტება (სარჩელი/შესაგებელი);
- 2016 წლის 02 სექტემბრის დასკვნა #C-----2-8--- (ს.ფ. 50-53).

3.1.6 2016 წლის 02 სექტემბრის სსიპ ს-----
-----ს" 2016 წლის 02 სექტემბრის გენერალური დირექტორის მოვალეობის
შემსრულებლის #7---კ ბრძანებით გ----- ჯ-----ი გათავისუფლდა
დაკავებული თანამდებობიდან, სსიპ ს-----
-----ს" შიდა აუდიტისა და ხარისხის კონტროლის დ-----ის 2016 წლის 02
სექტემბრის #8--- დასკვნის საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა განმარტება (სარჩელი/შესაგებელი);
- სსიპ ს-----ს" 2016 წლის 02
სექტემბრის გენერალური დირექტორის მოვალეობის შემსრულებლის #7---კ

ბრძანება (ს.ფ. 56);

3.1.7 სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების დროს 2015 წლის 12 თებერვალს სსიპ ს-----ს" გენერალური დირექტორის დროებითი მოვალეობის შემსრულებლის #3---კ ბრძანებით სამსახურეობრივი დისციპლინის დარღვევის გამო, რაც გამოიხატა მასზე დაკისრებული უფლება მოვალეობების გულგრილად შესრულებაში. სსიპ ს-----
-----ა"-ს ძ----- წ-----ის დ-----ის ს-----ო, ს-----
---ო და ს-----საგამოცდო საწარმოს უფროსს გ----- ჯ-----ს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად შეეფარდა „სასტიკი საყვედური“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა განმარტება (სარჩელი/შესაგებელი);
- 2015 წლის 12 თებერვლის #3---კ ბრძანება იხ.(ს.ფ.137);

3.1.8 სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების დროს 2016 წლის 03 მაისის სსიპ ს-----ს" გენერალური დირექტორის დროებითი მოვალეობის შემსრულებლის #4---კ ბრძანებით სამსახურეობრივი დისციპლინის დარღვევის გამო, რაც გამოიხატა სსიპ ს-----
-----ა"-ს ძ----- წ-----ის დ-----ის ს-----ო,ს-----ო და ს----- -
საგამოცდო საწარმოს უფროსის მიერ, 2016 წლის 20-21 აპრილის მის დაქვემდებარებაში მყოფ მოსამსახურეებზე არამართებული დავალებების მიცემაში, სამსახურის კუთვნილი სატვირთო მანქანის, ტექნიკის და ადამიანური რესურსის არამიზნობრივ გამოყენებაში, სსიპ ს-----ო ს-----
- ცენტრი დ-----ს ძ----- წ-----ის დ-----ის ს-----ო, ს-----ო ს-----
საგამოცდო საწარმოს უფროსს გ----- ჯ-----ს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად შეეფარდა „სასტიკი საყვედური“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა განმარტება (სარჩელი/შესაგებელი);
- 2016 წლის 03 მაისის #4---კ ბრძანება იხ.(ს.ფ.84);

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელის განმარტებით, შრომითი ხელშეკრულების მოშლა განხორციელდა სწორედ იმ პერიოდში, როდესაც ჯანმრთელობის მკვეთრი გაუარესების გამო ვერ ცხადდებოდა სამუშაო ადგილას.

როგორც მოპასუხე უთითებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" და

„თ“ ქვეპუნქტები, საქართველოს თავდაცვის მინისტრის 2015 წლის 25 აგვისტოს #25 ბრძანებით დამტკიცებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - ს-----ს“ დებულების მე-4 მუხლის მე-5 პუნქტის „ე“ და „ი“ ქვეპუნქტების და სსიპ სახელმწიფო ს-----ს“ გენერალური დირექტორის 2014 წლის 17 ტებერვლის #28 ბრძანებით დამტკიცებული „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - სახელმწიფო ს-----ს“ შინაგანაწესის მე-20 მუხლის მე-3 პინქტისა და 23-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს 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 მხარებს, 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 თაობას ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურთის 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.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება,

რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს **2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.**

განსახილველ სამართალურთიერთობაში, ვიცით, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით; შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოედგენს შიდა აუდიტის და ხარისხის კონტროლის დ-----ის უფროსის მოადგილის 2016 წლის 02 სექტემბრის #7--- დასკვნა, რომელშიც აღნიშნულია, რომ 2016 წლის 15 ივლისს შიდა აუდიტისა და ხარისხის კონტროლის დ-----ში შევიდა ინფორმაცია, რომ სსიპ ს-----ო ს-----ს" ყოფილი თანამშრომელი ს-----ე აგრძელებდა სხვადასხვა პროექტზე მუშაობას 5-- საწარმოში.

აღნიშნულ ფაქტზე შიდა აუდიტისა და ხარისხის კონტროლის დ-----ის მონიტორინგის სამმართველოში დაიწყო სამსახურეობრივი შემოწმება, ახსნა განმარტებები ჩამოერთვა სსიპ ს-----ს" ძ----- წ-----ის დ-----ის ს-----ო ს-----ო და ს-----საგამოცდო საწარმოს უფროს გ----- ჯ-----ს და ამავე საწარმოს უბნის უფროსს პ-----ს, ასევე გასაუბრებისას თავიანთი პოზიცია დააფიქსირეს მოქალაქე ლ-----მა და მოქალაქე გ----- ჯ-----მა. ამოღებული იქნა მომხდარი ფაქტის დამადასტურებელი ინფორმაცია, სსიპ სახელმწიფო ს-----ს" გენერალური დირექტორის ბრძანება #4---კ 05.05.2016წ. 5-- საწარმოს 07.06.16წ. ბრძანება.

დადგინდა, რომ ს-----ე იკავებდა დ-----ში ძ----- მუშის თანამდებობას. 2016 წლის 05.05.2016 წელს მას სსიპ სახელმწიფო ს-----ს" გენერალური დირექტორის #4---კ ბრძანებით შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება. 07.06.2016 წელს გ----- ჯ-----მა გამოსცა „საწარმოო აუცილებლობიდან გამომდინარე" ბრძანება #07 რომლითაც სსიპ ს-----ს" ძ----- წ-----ის დ-----ის ს-----ო, ს-----ო და ს-----საგამოცდო საწარმოს უბნის უფროსის მოვალეობის შესრულება დაავალა ამავე ს-----ეს. ახსნა განმარტებაში გ----- ჯ-----ი აფიქსირებს, რომ მისთვის ცნობილი იყო რომ ეგრედწოდებული ბრძანება #07-ის გამოცემის დღისთვის ს-----ე აღარ იყო დ-----ს თანამშრომელი თუმცა აღნიშნა, რომ მისი აზრით ქალბატონ ს-----ოს გააჩნდა „დიდი გამოცდილება ლაზერების ჩარხებზე მუშაობაზე" რაც მის ჩართულობას აუცილებელს ხდიდა მიმდინარე პროექტის წარმატებით შესრულებისათვის. მოქალაქე ს-----ე ასევე აფიქსირებს, რომ 2016 წლის ივნისის თვეში დაიწყო მუშაობა შპს „თ-----

---ი", ხოლო 7 ივნისს შეიქმნა ეგრედწოდებული „გ.ჯ-----ის შიდა ბრძანება“, რომლითაც ის დაინიშნა უბნის უფროსის თანამდებობაზე.

ამას გარდა დადგინდა, რომ გ----- ჯ-----ი დ-----ს სხვადასხვა დავალებებზე ამუშავებდა არა მხოლოდ ს-----ეს არამედ კოდექს 9 პირს, რომლებიც არ იყვნენ დ-----ს თანამშრომლები. აღნიშნულს გ.ჯ-----ი ადასტურებს წერილობით და ასახელებს პირებს: ე-----ე, გ.ჯ-----ი, ნ----- ჩამოთვლილი პიროვნებებიდან მოხერხდა გასაუბრება ნ-----ან.

გასაუბრებისას მათ აღნიშნეს, რომ არიან სს„თ-----ს“ თანამშრომლები ნ----- კი ასევე ადასტურებენ მათ მიერ დ-----ს დავალებებზე მუშაობის ფაქტს. ბ.ი-----ე აღნიშნავს, რომ 1.5 წლის განმავლობაში მუშაობს სს „თ-----ნში“ და ამ პერიოდში არასდროს არ უმუშავია დ-----ს დავალებებზე.

შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელემ ზედმეტი თვითნებობის უფლება მისცა თავის თავს და ისე დაასაქმა პირები სამსახურებრივ შეკვეთებზე, რომ ამის უფლებამოსილება მას არ გააჩნდა. ასევე გასაზიარებელია მოპასუხის განმარტება, რომ შესასრულებელ სამუშაოთა ნაწილი სადუმლო შინაარსისაა და შესაძოა ასეთმა უკონტროლო და თვითნებურმა დასაქმებამ გარკვეული საფრთხეები შექმნას.

გარდა ამისა, საქმეში წარმოდგენილია სხვადასხვა ბრძანებები, რომლებიც გამოცემულია მოსარჩელის (და არა მოპასუხე დაწესებულების) მიერ და რომლებიც განსაზღვრავენ სხვადასხვა სტრუქტურულ გადანაცვლებებს და სხვა საკითხებს (ს.ფ. 91-99); ასევე გაუგებარია თუ რომელი სამართლებრივი საფუძვლის გამოყენებით აღჭურვა საკუთარი თავი მოსარჩელემ ასეთი ფართო უფლებამოსილებით. შრომის შინაგანაწესის მე-11 მუხლი ხომ ცალსახად დირექტორს აღჭურვავს სამსახურებრივი ბრძანების გამოცემის უფლებით.

საბოლოოდ, სასამართლო თვლის, რომ მოპასუხე დაწესებულებამ - ყოფილმა დამსაქმებელმა წარმატებით ზიდა მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთი და დაასაბუთა უმკაცრესი დისციპლინური სახდელის გამოყენების წინაპირობანი.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან, ვერ დასტურდება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების წინააღმდეგობა სხვადასხვა საკანონმდებლო რეგულაციებთან, სასამართლო მიიჩნევს, რომ გ-----

ჯ-----ს 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; CASE OF COPLAND v. THE UK; CASE OF BARBULESCU v. ROMANIA; VASE OF SIDABRAS AND DZIAUTAS v. LITHUANIA; CASE OF A. VOLKOV v. UKRAINE;** საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8, 115-ე, 54-ე, 115-ე, 316-ე, 317-ე და 976-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

6.1. დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს; ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, 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. ჟღარკავა 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 იქნას 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:

მეორე მსოფლიო ომში, ადამიანის უფლებათა მასობრივმა და ძალიან უხეშმა დარღვევებმა დაარწმუნა საერთაშორისო თანამეგობრობა, რომ საჭირო იყო ადამიანის უფლებათა (მათ შორის გამოხატვის თავისუფლების) დაცვისათვის აუცილებელი ქმედითი რეგულაციებისა და მექანიზმების შექმნა. ადამიანის უფლებათა დაცვა ჩამოყალიბდა საერთაშორისო სამართლის ცალკე დარგად, ხოლო ადამიანი, თავად გახდა საერთაშორისო სამართლის სუბიექტი (ჩამოყალიბდა ე.წ. „სპეციფიკური სუბიექტუნარიანობის“ 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 ანსამბლეს 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 ძ----- უფლებების შესახებ და სხვა.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს **ქცევის ზოგად კოდექსსაც** უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძ----- 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 უცხოელად 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 პირდაპირი 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 ძ----- 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 არათვითმესრულებადი) 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).

უპირველესად აღსანიშნავია, რომ ხელშემკვრელ სახელმწიფოს (მათ შორის საქართველო) გარდა **ნეგატიური ვალდებულებისა** - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ შეზღუდოს ადამიანი მის კონვენციით გარანტირებულ უფლებებში, ასევე აკისრია **პოზიტიური ვალდებულება**, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან დაიცვას ეს უფლებები. მრავალ ევროპულ საქმეში (მათ შორის: **PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, MARCKX v. BELGIUM** და სხვა), სასამართლომ

აღნიშნა, რომ ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“; მაგალითად საქმეში **PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN**, სტრასბურგის სასამართლომ მიიჩნია, რომ ესპანეთის ეროვნული სასამართლოს უარი აღადგინოს დათხოვნილი პირი დაკავებულ თანამდებობაზე, სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევა შეიძლება რომ გახდეს (თუმცა, ამ კონკრეტულ საქმეში ასეთი დარღვევა არ დადგინდა).

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 უფლებას 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“; საქმეში **A. VOLKOV v. UKRAINE** (რომელიც ეხებოდა საჯარო მოსამსახურის - მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნას), სასამართლომ ნათლად განმარტა, რომ „პირადი ცხოვრება, გულისხმობს პირის უფლებას განავითაროს მათ შორის პროფესიული და ბიზნეს ურთიერთობები სხვა ინდივიდებთან“. ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY;

საქმეში **COPLAND v. THE UK**, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა და სახელმწიფოს მიერ თავისი პოზიტიური ვალდებულების (თვითონ არ ჩაერიოს პირის პირად ცხოვრებაში) შეუსრულებლობა, რადგანაც სახელმწიფომ გაუმართლებელი მიზეზით მიიღო გადაწყვეტილება პირის სამსახურიდან დათხოვნაზე.

ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე **BARBULESCU v. ROMANIA**, სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფომ, ეროვნული სასამართლოების უარით სამსახურში აღდგენაზე, ვერ დაიცვა დასაქმებულის შრომითი უფლებები (და მაშასადამე დაარღვია კონვენციის მე-8 მუხლი), მაშინ როდესაც ყოფილმა დამსაქმებელმა არასწორად დაითხოვა ის სამსახურიდან.

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 ვეღარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი იგივეობა განსაზღვრელ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება.

ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა.

ე.ი. ნათელია, რომ წინამდებარე საქმეშიც, ვინაიდან სასამართლო იღებს გადაწყვეტილებას მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ის ერევა (სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების შეფასების გზით) პირის იმ უფლებაში, რომელიც გარანტირებულია კონვენციის მე-8 მუხლით; ასეთი ჩარევა რომ გამართლებული უნდა იყოს შესაბამისი ლეგიტიმური მიზნითა და ასევე უნდა იყოს აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ეს საყოველთაოდ ცნობილია.

6.2. 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 გაკუსვამთ, 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 შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქოსამართლებრივი 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.

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

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის 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 რათქმაუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო 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 პირიათვის 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; აქვე გათვალისწინებულია პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი, რომელიც ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე სახდელდადებული პირის სამსახურიდან დათხოვნას ითვალისწინებს; ნიშანდობლივია, რომ ეს ნორმა არ აწესებს დარღვევის უხეში ხასიათის სტანდარტს.

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 სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

6.3. ზემოაღნიშნული მსჯელობა სასამართლომ წარმოადგინა ადამიანის შრომის უფლების დაცვის მაღალი მნიშვნელობის წარმოსაჩენად; თუმცა ეს მსჯელობა თავისთავად უშვებს, რომ საკმარისი და გონივრული გარემოებების არსებობისას, დამსაქმებელი დიანაც 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.

6.4. დავიყვანოთ ეს თეორიული მსჯელობა მოცემულ სამართალწ-----აზე:

სასამართლომ, სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში უკვე იმსჯელა იმის შესახებ, თუ რატომ მიიჩნევს დარღვევის არსებობას დადასტურებულად და აქ ამ მსჯელობას აღარ გავიმეორებთ;

სასამართლო შეეხება, ორგანიზაციის თანამშრომლის მატერიალურ პასუხისმგებლობას, ბრძანების თანამშრომლამდე დაყვანის წესს და ასევე დისციპლინარული წ-----ის წესს, კერძოდ სსიპ „საჯარო სმართლის იურიდიული პირის ს-----ო ს----- ცენტრ „დ-----ს“ შინაგანაწესის მე-10 მუხლის თანახმად: 1) ცენტრის ბალანზე რიცხულ მატერიალურ ფასეულობათა გამოყენებაზე ზედამხედველობას ახორციელებს ცენტრი ან/და სტრუქტურული ქვედანაყოფის დებულებით განსაზღვრული ქვედანაყოფები. 2) ცენტრი სტრუქტურული ქვედანაყოფის ხელმძღვანელი ვალდებულია" ა) განახორციელოს კონტროლი იმ ქონებაზე სათანადო გამოყენებასა და დაცვაზე რომელიც გადაცემული აქვს მისდამი დაქვემდებარებულ სტრუქტურულ ქვედანაყოფს; ბ) დაუყონებლივ შეატყობინოს სათანადო სამსახურს/ თანმდებობის პირთათვის კონტროლს ქვეშ მყოფი ქონების ნებისნიერი სახით გადაადგილების, დაიხანების, განადგურებისა თუ დაკარგვის თაობაზე. 3) თანამშრომელი პასუხისმგებელია მისთვის გადაცემული ქონების სათანადო გამოყენებასა და დაცვაზე; იგი ვალდებულია : ა) ქონება გამოიყენოს მხოლოდ სამსახურეობრივი მიზნებისათვის.

შინაგანაწესის მე-11 მუხლის ბრძანების თანამშრომლამდე დაყვანის წესის მიხედვით 1) ბრძანებას გამოსცემს ცენტრი გენერალური დირექტორი, ბრძანება გამოიცემა წერილობითი ფორმით. წერილობითი ფორმით გამოცემული ბრძანება გაეცნობა შესაბამის თანამშრომლებს (გაეგზავნება ან გადაეცემა თანამშრომელს, თანამშრომელთა განსაზღვრულ ჯგუფს) რაც დასტურდება ხელმოწერით.

შინაგანაწესის 23 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად: დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა უნდა იყოს შეფარდებული 10 სამუშაო დღის განმავლობაში იმ დღიდან, როცა ცენტრი გენერალური დირექტორისთვის ცნობილი გახდა ჩადენილი დარღვევის შესახებ, ხოლო იმ შემთხვევაში, როცა ხორციელდება სამსახურეობრივი შემოწმების ინსპექტირება. დაიწყო სისხლისამართლებრივი დევნა ან ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის საქმის წ-----ა, არა უგვიანეს ერთი თვისა. დამრღვევის ავადმყოფობის, შვებულებაში ან მივლინებაში ყოფნის დროში ჩაუთვლელად.

ამავე მუხლის მე-10 პუნქტის თანახმად დაუშვებელია თანამშრომლისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდება მისი, ავადმყოფობის,

შვებულებაში ან მივლინებაში (თუ მივლინების დასრულებამდე დაუსჯელო ბით საფრთხე არ ემუქრება სამსახურის ინტერესებს) ყოფნის დროს, აგრეთვე იმ შემთხვევაში, თუ დისციპლინური დარღვევის ჩადენის შემდეგ გავიდა ერთ წელზე მეტი.

მოსარჩელის განმარტებით, შრომითი ხელშეკრულების მოშლა განხორციელდა სწორედ იმ პერიოდში, როდესაც ჯანმრთელობის მკვეთრი გაუარესების გამო ვერ ცხადდებოდა სამუშაო ადგილას (იხ. საავადმყოფო ფურცელი ს.ფ. 54-55) თუმცა აღნიშნული გააქარწყლა მოპასუხის მიერ წარმოდგენილმა საკონტროლო გამშვები #1 პუნქტის აღრიცხვის ჟურნალმა სადაც წერია, რომ გ----- ჯ-----ი 2016 წელის 01 სექტემბერს, 2016 წელის 03 სექტემბერს, 2016 წლის 05 სექტემბერს ცხადდებოდა სამსახურში, აღნიშნული თავად მოსარჩელემ დაადასტურა სასამართლო სხდომის მიმდინარეობისას.

2013 წლის 01 ნოემბრის საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - ს----- ---ო სამეცნიერო - ტექნიკური ცენტრი „დ-----სა“ და სს „თ-----ი-----ნს შორის გაფორმებული თანამშრომლობის მემორანდუმის მე-3 მუხლის თანახმად საზოგადოების მიერ დ-----ს თანამშრომლის შრომის გამოყენების პროცესში, თანამშრომელს დ-----ში არ შეექმნება დაბრკოლებები შრომით ურთიერთობებში.

მართალია, აღნიშნული მემორანდუმი არ კრძალავ სს „თ-----ი-----ნსა და საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - ს-----ო სამეცნიერო - ტექნიკური ცენტრი „დ-----ს“ შორის ურთიერთთანამშრომლობას, თუმცა სახეზეა იმგვარი ქმდება მოსარჩელის მხრიდან, რომელიც ეწინააღმდეგება ორგანიზაციის ინტერესებს.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ ვინაიდან მოსარჩელის მიმართ უკვე მოქმედებდა სხვა სახის დისციპლინური სახდელი, შესაბამისად მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნისათვის აღარ იყო აუცილებელი მხოლოდ უხეში - ძალზედ მძიმე გადაცდომის ჩადენა.

საბოლოო ჯამში, სასამართლო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - გ----- ჯ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიიჩნევს კანონიერად.

შესაბამისად, სასამართლო თვლის, რომ სადავო ბრძანება გამოცემულია კანონის მოთხოვნათა დაცვით და მისი ბათულობის წინაპირობა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე არ არსებობს.

ეს კი, ასევე უპერსპექტივოდ ხდის დანარჩენ სასარჩელო მოთხოვნებსაც.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, 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-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა

1. გ----- ჯ-----ს სარჩელის დაკმაყოფილებაზე ეთქვას უარი.
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი, ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში (გრ. რობაქიძის 7ა) დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს (აღმაშენებლის ხეივანი, მე-12 კმ. N6) მეშვეობით;
4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე
კოპალიანი

ირაკლი

