



## გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

28.02.2018 წელი

ქ. ზესტაფონი

ზესტაფონის რაიონული სასამართლო

მოსამართლე ელენე ოსაძე

სხდომის მდივანი: ფატმან ჭანტურიძე, ნათია ლუტიძე,

მოსარჩელე ბ----- მ-----,

დ----- გ-----ი,

წარმომადგენელი მ----- შ-----

მოპასუხე აიპ ხ----- მ----- გ----- ს----- კ-----

„ჩ-----2---“,

წარმომადგენელი ზ----- ო-----ე

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა და მიუღებელი ხელფასის გადახდევინება

### აღწერილობითი ნაწილი

#### 1. სასარჩელო მოთხოვნა

- 1.1. ბ----- მ-----ს და დ----- გ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ა(ა)იპ ხ----- მ----- ს----- კლუბ „ჩ----- 2---“-ის 2017 წლის 29 მაისის ბრძანებების ბათილად ცნობა;
- 1.2. მოსარჩელე ბ----- მ-----ს მიმართ შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე დარჩენილი 6 თვის მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება 15000 ლარის ოდენობით;
- 1.3. მოსარჩელე დ----- გ-----ის მიმართ შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე დარჩენილი 6 თვის მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება 5250 ლარის ოდენობით;

## მოსარჩელე ბ----- მ-----ს მოსაზრება:

2017 წლის 01 თებერვალს მასთან მოპასუხე ა(ა)იპ ბ----- მ----- ს----- კლუბ „ჩ----- 2---“-მ დადო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება და დაინიშნა გუნდის მთავარი მწვრთნელის თანამდებობაზე. შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2017 წლის 30 ნოემბრის ჩათვლით. ყოველთვიური სახელოფასო ანაზღაურება განისაზღვრა 2500 ლარით. 2017 წლის 29 მაისის ბრძანებით იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2017 წლის 25 მაისიდან. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების შესაბამისად გათავისუფლების საფუძველი გახდა ს----- გუნდში 6 ბავშვის მიყვანა, რომლებმაც მოპასუხის მტკიცებით ვერ შეძლეს შეპირებული შედეგის მოტანა გუნდისათვის და მათზე საკვებისა და საცხოვრებელის ხარჯების გაწევამ გამოიწვია დამსაქმებლისათვის ზიანი, რაც არ შეესაბამება სიმართლეს. აღნიშნული 6 ბავშვი შესაბამისი ხელშეკრულების საფუძველზე გუნდში აყვანილი იქნენ კ-----ს ხელმძღვანელობის თანხმობით და ავარჯიშებდნენ კალენდარულ თამაშებში მონაწილეობის მისაღებად.

მხარეები შეთანხმდნენ, რომ 2017 წლის 24 ივლისის მდგომარეობით ს----- გუნდი „ჩ----- 2---“ უნდა მოხვედრილიყო მე-3 ლიგის გათამაშების პირველ ხუთეულში. გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემის მომენტისათვის ს----- გუნდს ჯერ კიდევ ჰქონდა შესაძლებლობა მოხვედრილიყო შეთანხმებულ ლიგაში.

მხარეები ზეპირსიტყვიერად იყვნენ შეთანხმებული, რომ თბილისში დანიშნული თამაშების ჩასატარებლად გუნდი ივარჯიშებდა თბილისში მდებარე რომელიმე ს----- მოედანზე, ხოლო სხვა შემთხვევაში გუნდი ივარჯიშებდა ბ----- ს----- მოედანზე.

2017 წლის 17 მაისს ს----- გუნდმა „ჩ----- 2---“-მ კალენდარული თამაში ჩაატარა ხარაგაულში და 23 მაისს უნდა ეთამაშა ს----- კლუბ „ნორჩ დინამოსთან“ თბილისში, რის გამოც ს----- კლუბ „ჩ----- 2---“-ის ძირითადი შემადგენლობა გაემგზავრა თბილისში და 22 მაისის ჩათვლით ვარჯიშს ატარებდა მისი და დამხმარე მწვრთნელის დ----- გ-----ის ხელმძღვანელობით 35-ე სკოლის საწვრთნელ ბაზაზე. მეკარეებს კი ბ----- საწვრთნელ ბაზაზე ავარჯიშებდა მისი მითითებით და ხელმძღვანელობით მეკარეების მწვრთნელი მ----- ლ-----ე. შესაბამისად ბ----- საწვრთნელ ბაზაზე მისი და მოსარჩელე გ-----ის გამოუცხადებლობა ვერ ჩაითვლება არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობად, ისინი ასრულებდნენ სამსახურებრივ მოვალეობას, უხეშად არ დაურღვევიათ შრომის ხელშეკრულებით და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულება.

ბრძანება შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ უკანონა, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი და შრომის ხელშეკრულების მოქმედების ვადაში უნდა აუნაზღაურდეს მიუღებელი ხელოფასი 15 000 ლარის ოდენობით.

## მოსარჩელე დ----- გ-----ის პოზიცია

2017 წლის 01 თებერვალს მასთან მოპასუხე ა(ა)იპ ხ----- მ----- ს----- კლუბ „ჩ----- 2---“-მ დადო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება და დაინიშნა გუნდის დამხმარე მწვრთნელის თანამდებობაზე. შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2017 წლის 30 ნოემბრის ჩათვლით. ყოველთვიური სახელოფასო ანაზღაურება განისაზღვრა 875 ლარით. ეთანხმება მოსარჩელე ბ----- მ-----ს მიერ მითითებულ ყველა ფაქტობრივ გარემოებას.

დამატებით უთითებს, რომ მოპასუხე ა(ა)იპ ხ----- მ----- ს----- კლუბ „ჩ----- 2---“-ის ხელმძღვანელობამ ბოლო თვეს ანაზღაურების სახით ჩაურიცხა 700 ლარის ნაცვლად 214 ლარი, იმ მოტივით რომ, თითქოსდა მას ერთ-ერთი თანამშრომლის მიმართ ჰქონდა ვალი, რაც სიმართლეს არ შეესაბამება. მისი სახელით დაწერილი განცხადება კუთვნილი ხელფასიდან მევალისათვის თანხის გადარიცხვის შესახებ მას არ ეკუთვნის, მისი დაწერილი არ არის. უხეშად დაარღვიეს მისი უფლებები. მიაჩნია, რომ ბრძანება შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ უკანონა, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი და შრომის ხელშეკრულების მოქმედების ვადაში უნდა აუნაზღაურდეს მიუღებელი ხელფასი 5250 ლარის ოდენობით.

## 2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე ა(ა)იპ ხ----- მ----- ს----- კლუბ „ჩ----- 2---“-ის წარმომადგენელმა ზ----- ო-----ემ სარჩელი ცნო ნაწილობრივ და განმარტა რომ ბრძანებები გამოცემულია კანონის შესაბამისად.

მოსარჩელებთან შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა იმ პირობით, რომ 2017 წლის 24 ივლისის ჩათვლით ს----- გუნდი მოხვდებოდა მე-3 ლიგის გათამაშების პირველ ხუთეულში, ხოლო დამატებითი მიზანი იყო უფრო მოწინავე რიგებში ასვლა. ვალდებულება შესრულებული არ იქნა და გუნდმა განიცადა მატერიალური ზიანი მათზე გაცემული ხელფასებით.

მოსარჩელების მიერ მოპასუხის სახელით საქართველოს ფეხბურთის ფედერაციაში დარეგისტრირდა ექვსი ბავშვი, რომელთაც გუნდში არ ჩაუტარებიათ არც ერთი კალენდარული თამაში. მათზე ვრცელდებოდა ძირითადი შემადგენლობის ფეხბურთელებზე გავრცელებული ყველა შეღავათი და კლუბმა მათი კვებისათვის და საცხოვრებელზე გაწეული ხარჯით განიცადა 6370 ლარის ზიანი.

მოსარჩელების გათავისუფლების საფუძველი ასევე გახდა უდისციპლინობა, ჩაშლილი ვარჯიშები და კვება. მაისის თვეში სამსახურში ზედიზედ 5 დღე გამოუცხადებლობა.

აღნიშნულით მოსარჩელების მიერ უხეშად დაირღვა შრომის ხელშეკრულებით და შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულებები, რაც გახდა მათთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის და თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველი, შესაბამისად არ ეკუთვნით შრომის ხელშეკრულების ვადაში მისაღები ხელფასი.

ვინაიდან ვერ მოიძიეს დ----- გ-----ის სახელით 2017 წლის 17 მაისს დაწერილი განცხადების დედანი მისი კუთვნილი ხელფასიდან 350 ლარის სპარტაკ შარიქაძისათვის გადარიცხვის შესახებ და მოსარჩელე მას არ ადასტურებს, ამ ნაწილში სარჩელს ცნობენ და მოსარჩელე დ----- გ-----ს აუნაზღაურებენ 350 ლარს.

### **3. ფაქტობრივი გარემოებები**

#### **3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები**

**3.1.1. 2017 წლის 01 თებერვალს მოსარჩელე ბ----- მ-----სა და მოპასუხე ა(ა)იპ ხ----- მ----- ს----- კლუბ „ჩ----- 2---“-ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება და ბ----- მ----- მიღებულ იქნა მთავარი მწვრთნელის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება (ხელფასი) განისაზღვრა 2500 ლარის ოდენობით საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით;**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2017 წლის 01 თებერვლის შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა განმარტება.

**3.1.2. 2017 წლის 01 თებერვალს მოსარჩელე დ----- გ-----ს და მოპასუხე ა(ა)იპ ხ----- მ----- ს----- კლუბ „ჩ----- 2---“-ს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება და დ----- გ-----ი მიღებულ იქნა დამხმარე მწვრთნელის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება (ხელფასი) განისაზღვრა 875 ლარის ოდენობით საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით;**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2017 წლის 01 თებერვლის შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა განმარტება.

**3.1.3. 2017 წლის 29 მაისის N18 ბრძანებით მოსარჩელე ბ----- მ----- გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2017 წლის 25 მაისიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით და აუნაზღაურდა 2017 წლის მაისის თვის ხელფასი 01 მაისიდან 25 მაისამდე 1612 ლარი.**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2017 წლის 29 მაისი N18 ბრძანება;
- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან;
- მხარეთა განმარტება.

**3.1.4. 2017 წლის 29 მაისის N19 ბრძანებით მოსარჩელე დ----- გ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2017 წლის 25 მაისიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით და აუნაზღაურდა 2017 წლის მაისის თვის ხელფასი 01 მაისიდან 25 მაისამდე 214 ლარი.**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2017 წლის 29 მაისი N19 ბრძანება;
- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან
- მხარეთა განმარტება.

**3.1.5 მხარეთა შორის ზეპირი შეთანხმების თანახმად მარტსა და აპრილის თვეში ვარჯიში ჩატარდა მიხეილ მესხის სახელობის ს----- - სკოლა „ავაზა 1970“-ს ს----- მოედანზე.**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სახელმწიფო შესყიდვის შესახებ 2017 წლის 10 თებერვლის N8 და 22 მარტის N14 ხელშეკრულებები;
- მიღება-ჩაბარების აქტები
- ს----- მოედნის დაქირავების ხარჯის საგადასახადო დავალება;
- მხარეთა განმარტება.
- მოწმეთა ჩვენებები.

**3.1.6. დამხმარე მწვრთნელის მოსარჩელე დ----- გ-----ის სახელით დაწერილი განცხადების საფუძველზე, რომელსაც არ ადასტურებს და არ ეთანხმება მოსარჩელე დ.გ-----ი, 2017 წლის მაისის თვის კუთვნილი ხელფასიდან 350 ლარი გადაეცა სპარტაკ შარიქაძეს და რომლის ანაზღაურებასაც ეთანხმება მოპასუხე მხარე, იმ მოტივით, რომ ვერ შეძლო განცხადების დედნის წარმოდგენა.**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- დ----- გ-----ის 2017 წლის 17 მაისის განცხადება;
- მხარეთა განმარტება.

## **3.2. სადავო ფაქტობრივი გარემოებები**

**3.2.1. მოსარჩელეებმა გუნდისათვის სათანადო შედეგის მისაღებად, გუნდის ინტერესებიდან გამომდინარე საქართველოს ფეხბურთის ფედერაციაში კ-----ს სახელით დაარეგისტრირეს სკოლის 6 მოსწავლე და 30 ადგილიდან 27 შეავსეს. მათ მიერ მოყვანილ ექვს ბავშვს 2017 წლის 01 თებერვლიდან 24 მაისამდე გუნდის არც ერთ თამაშში არ მიუღიათ მონაწილეობა და გუნდისათვის რაიმე დადებითი შედეგი არ მოუტანიათ. კლუბმა მათზე გაღებული ხარჯით განიცადა 4870 ლარის ფინანსური ზიანი. ასევე**

შუა სატრანსფერო პერიოდში საჭიროების შემთხვევაში ახალი ფენბურთელის დამატების შემთხვევაში კლუბმა უნდა გადაიხადოს ერთ ფენბურთელზე 250 ლარი, ექვს ფენბურთელზე კი 1500 ლარი, რითაც ზიანი აღგება კლუბს და წარმოადგენს მოსარჩელეთა მიერ უხეშ დარღვევას.

საჯარო სკოლის 6 მოსწავლე ს----- კ-----ს სახელით საქართველოს ფენბურთის ფედერაციაში დაარეგისტრირეს მოსარჩელეებმა არა მხოლოდ თავიანთი სურვილით და ნებით არამედ კ-----ს ხელმძღვანელობის თანხმობით და ნებით. მათი ნების გარეშე ამ ბავშვების რეგისტრაციაც არ მოხდებოდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოპასუხის განმარტება;
- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება.
- მოსარჩელეთა განმარტება;

**3.2.2. მოსარჩელეებს ევალუბრდით სპორტული საკითხების გადაწყვეტა და ს----- გუნდის ჩამოყალიბება-ხელმძღვანელობა, კლუბში სპორტული თემების განვითარება და მასთან დაკავშირებული ფინანსური საკითხების განაწილება - დაგეგმვა.** ვინაიდან ს----- გუნდის „ჩ----- 2---“-ის ფენბურთელების ძირითადი შემადგენლობა დაკომპლექტებული იყო თბილისში მაცხოვრებელი ახალგაზრდებისაგან, მხარეები ზეპირად შეთანხმდნენ, რომ თბილისში და მიმდებარე ტერიტორიაზე დანიშნული კალენდარული მატჩებისათვის გუნდის ძირითადი შემადგენლობა მოსამზადებელ ვარჯიშებს ჩაატარებდა თბილისში მდებარე რომელიმე საწვრთნელ ბაზაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მოსარჩელეთა განმარტება;

მოწმეების ე----- ლ-----ის, გ----- მ-----ის, ი----- ხ-----ის ჩვენებები.

**3.2.3 2017 წლის 17 მაისს საკუთარ მოედანზე თბილისის ს----- კლუბ „მარკ სტართან“ თამაშის შემდეგ ს----- გუნდის „ჩ----- 2---“-ის ფენბურთელები შეთანხმების შესაბამისად გუნდის ხელმძღვანელობამ მიკრო ავტობუსით გაუშვა თბილისში დასასვენებლად. 2017 წლის 19, 20, 21, 22 მაისს მოსარჩელეები ბ----- მ-----, დ----- გ-----ი და გუნდის ფენბურთელების ძირითადი შემადგენლობა არ გამოცხადდნენ ხ----- - საწვრთნელ ბაზაზე. ჩაშალეს ვარჯიში და ფენბურთელების კვება.**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოპასუხის განმარტება;

- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება.

**3.2.4. 2017 წლის 23 მაისს კლუბ „ჩ----- 2---“-ს კალენდარული თამაში ჰქონდა კლუბ „ნორჩ დინამოსთან“ , კ-----ს ხელმძღვანელობასთან ზეპირი შეთანხმების თანახმად 19 მაისიდან 22 მაისის ჩათვლით გუნდის ფეხბურთელების ძირითადი შემადგენლობა მოსარჩელეთა უშუალო ხელმძღვანელობით ვარჯიშობდა თბილისში 35-ე სკოლის ს----- მოედანზე. ფეხბურთელები კი იკვებებოდნენ თავიანთ ოჯახებში.**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მოსარჩელეთა განმარტება;

მოწმეების ე----- ლ-----ის, გ----- მ-----ის, ი----- ხ-----ის ჩვენებები.

**3.2.5. ს----- გუნდის მეკარეები და მათი მწვრთნელი მ----- ლ-----ე გუნდის ხელმძღვანელობამ არ გაუშვა თბილისში სავარჯიშოდ. მეკარეებს მ----- ლ-----ე ავარჯიშებდა მოსარჩელეთა მითითების შესაბამისად ხ----- საწვრთნელ ბაზაზე და 2017 წლის 23 მაისს თამაშის წინ შეუერთდნენ გუნდის დანარჩენ შემადგენლობას.**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მოსარჩელეთა განმარტება;

მოწმეების ე----- ლ-----ის, გ----- მ-----ის, ი----- ხ-----ის, მ----- ლ-----ის ჩვენებები.

**3.2.6. მოსარჩეულების მიერ არ ჩაშლილა გუნდის ვარჯიში, ფეხბურთელების კვება. ხარაგაულში ფეხბურთელების საკვები იმდენად უვარგისი იყო, რომ ფეხბურთელები უკმაყოფილებას გამოთქვამდნენ კვების ხარისხზე. თავიანთი პროტესტი უხარისხო კვებასთან დაკავშირებით კ-----ს ხელმძღვანელობასაც აცნობეს ზეპირსიტყვიერად. თბილისში ვარჯიშების დროს კი ისინი იკვებებოდნენ ხარისხიანად თავიანთ ოჯახებში. ამით კლუბს რაიმე ზიანი არ მიუღო.**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მოსარჩელეთა განმარტება;

მოწმეების ე----- ლ-----ის, გ----- მ-----ის, ი----- ხ-----ის, ჩვენებები.

## **სამოტივაციო ნაწილი**

### **4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა**

საქმეში არსებულ მტკიცებულებათა და დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა საფუძველზე სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელების ბ----- მ-----ს და დ----- გ-----ის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

## 5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლები;
- სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები;
- ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი, მე-4 და 24-ე მუხლები;
- საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე, 42-ე მუხლები;
- საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-6, 32-ე, 44-ე, მუხლები;
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 115-ე, 408-ე, 411-ე მუხლები.

## 6. სამართლებრივი შეფასება

**6.1** ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს **ქცევის ზოგად კოდექსსაც** უწოდებენ), რეგულირებული და დაცულია 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.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით), შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულიებას იღებენ, ეფექტურად დაიცვან მუშაკის ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება.

ევროპის სოციალურ ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი

მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; 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.

აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლო განმარტავს, რომ სახელმწიფომ ყველა ზომა უნდა მიიღოს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში, ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატია - 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.

სასამართლოს მოსაზრებით, ეფექტური დაცვა გულისხმობს დასაქმებისა და ხელფასის მიღების უფლების შენარჩუნებას. ამიტომ ამ უფლების წართმევა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი წარმოადგენს კანონისმიერ წინაპირობებზე დაფუძნებულ ერთადერთ ქმედით გამოსავალს.

**6.2.** საქრთაშორისო სამართლებრივი აქტებით დაცული შრომის უფლება გარანტირებულია საქართველოს შიდა კანონმდებლობით. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით დადგენილია შრომის თავისუფლება, 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 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 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას

დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში. რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს „შრომის კოდექსით“. შრომის უფლების კონსტიტუციით აღიარებით სახელმწიფოს მიზანია იზრუნოს სოციალურ-ეკონომიკური პირობების გაუმჯობესებაზე, თავისი მოქალაქეების დასაქმების უზრუნველყოფის ხელშეწყობაზე და ამ უფლების სამართლებრივ რეგულირებაზე.

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 თანახმად, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად.

საქართველოს შრომის კოდექსის მეორე მუხლის თანახმად შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება - ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

**6.3.** სამოქალაქო პროცესი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეებს უფლებებთან ერთად ეკისრებათ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება, რომელთა შეუსრულებლობა მხარეებისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. ეს დანაწესი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლებით. შეჯიბრებითობის პრინციპიდან გამომდინარე მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელეებმა ბ----- მ-----მ და დ----- გ----- მა მიიჩნიეს რა თავიანთი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართეს სასამართლოს. მტკიცების

ტვირთი მხარეებს შორის თანაბრად გადანაწილებული, მხარეები თავად განსაზღვრავენ, თუ რომელი მტკიცებულებები გამოიყენონ ამა თუ იმ ფაქტობრივი გარემოებების დასადასტურებლად. მხარეები ვალდებული არიან თვითონ განსაზღვრონ თუ რომელი ფაქტობრივი გარემოება რა მტკიცებულებებით დაამტკიცონ.

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. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

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. შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილება გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სადავოდ ხდის მისი სამსახურიდან დათხოვნას, კერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. **(საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინებები საქმე № ას-194-185-2016, 2016 წლის 29 ივლისი);**

**6.4.** საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან. მოცემულ შემთხვევაში,

მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, ერთი მხარე, დასაქმებული (მოსარჩელე) იღებს ვალდებულებას, შეასრულოს სამუშაო კვალიფიკაციის, თანამდებობისა და დაკისრებული ფუნქციების გათვალისწინებით, რისთვისაც იღებს შრომის ანაზღაურებას.

შრომის კოდექსის მეექვსე მუხლის თანახმად შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე კოდექსის მეშვიდე მუხლით შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

დადგენილია, რომ მხარეები იმყოფებოდნენ შრომით ურთიერთობაში. მხარეთა შორის 2017 წლის 01 თებერვლს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულებები, რომელთა საფუძველზეც მოპასუხე ა(ა)იპ ხ----- მ----- ს----- კლუბ „ჩ----- 2---“-ს მთავარი მწვრთნელის თანამდებობაზე დაინიშნა ბ----- მ-----. მისი, ხოლო დამხმარე მწვრთნელის თანამდებობაზე დაინიშნა დ----- გ-----ი. საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით მოსარჩელე ბ----- მ-----ს ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება (ხელფასი) განისაზღვრა 2500 ლარის ოდენობით, ხოლო დ----- გ-----ის - 875 ლარის ოდენობით. როგორც ბ----- მ-----ს, ასევე დ----- გ-----ის მიმართ ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა ათი თვე - 2017 წლის 01 თებერვლიდან 2017 წლის 30 ნოემბრის ჩათვლით.

საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის მე-16 მუხლის თანახმად შრომის ხელშეკრულება (კონტრაქტი) არის შეთანხმება საწარმოს, დაწესებულების და ორგანიზაციის ადმინისტრაციასა და მუშაკს შორის, რომლითაც ერთი მხარე-საწარმოს, დაწესებულების და ორგანიზაციის ადმინისტრაცია ვალდებულებას იღებს უზრუნველყოს მუშაკი შრომის სათანადო პირობებით, გადაუხადოს ხელფასი იმ ოდენობით, რაც შრომის ხელშეკრულებით (კონტრაქტით) არის გათვალისწინებული, ხოლო მეორე მხარე- მუშაკი ვალდებულებას იღებს შეასრულოს გარკვეული სამუშაო სპეციალობის, კვალიფიკაციისა და თანამდებობის გათვალისწინებით, დაიცვას შრომის ხელშეკრულების პირობები, დაემორჩილოს შრომის შინაგანაწესს.

**6.5.** მოცემულ შემთხვევაში მხარეთა შორის დადებული იყო შრომითი ხელშეკრულებები, რომლითაც განისაზღვრა მხარეთა უფლება-მოვალეობანი. აღნიშნული ხელშეკრულებები შეწყდა მოპასუხის მიერ ვადაზე ადრე და მოსარჩელეებთან ბ----- მ-----სა და დ----- გ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომელიც გულისხმობს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის

შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგენილ უნდა იქნეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევის ფაქტი. ამ მიმართებით, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს შრომის კოდექსის ჩანაწერზე მასზე, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა ვალდებულების დარღვევა, არამედ ვალდებულების უხეშ 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.

2017 წლის 29 მაისის N18 და N19 სადავო ბრძანებებში, ცალსახადაა მითითებული, რომ ს----- კლუბ „ჩ----- 2---“-ის მთავარ მწვრთნელ ბ----- მ-----სა და დამხმარე მწვრთნელ დ----- გ-----თან შრომითი ურთიერთობა წყდება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით 2017 წლის 25 მაისიდან.

მხარეებს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებების 3.2 პუნქტებით დასაქმებული ბ----- მ----- და დ----- გ-----ი ვალდებული არიან შეასრულონ მათზე დაკისრებული ფუნქციები კეთილსინდისიერად, დროულად და მაღალ პროფესიულ დონეზე; განუხრელად დაიცვან ორგანიზაციის წესდება, შრომის შინაგანაწესი და სხვა აქტები; არ გაავრცელოს ორგანიზაციის კონფიდენციალური ინფორმაცია, რომელიც მისთვის ცნობილი გახდა სამუშაოს შესრულებისას.

ამასთან ხსენებული შრომითი ხელშეკრულების მე-4 მუხლით განსაზღვრული იყო სამუშაო, შესვენებისა და დასვენების დრო, რომლის თანახმად დასაქმებულთა სამუშაო დრო განისაზღვრა 40 საათიანი სამუშაო კვირით, ტრადიციულად ხუთ დღიანი სამუშაო კვირით, გარდა შაბათ კვირისა და საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული უქმე დღეებისა.

**6.6.** სასამართლოს მიაჩნია, რომ დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევის საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერების მტკიცების თვალსაზრისით მოპასუხე მხარის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი დასაქმებულთა გათავისუფლების ამსახველი მტკიცებულებები.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ როდესაც დამსაქმებელი დასაქმებულს ედავება შრომითი ვალდებულებების უხეშ დარღვევას, ვალდებულია დაადასტუროს შრომითი მოვალეობების დარღვევის ფაქტი, უნდა ამტკიცოს დასაქმებულის ვალდებულების არსებობა - შეესრულებინა ესა თუ ის სამუშაო და მისი შეუსრულებლობა.

მოპასუხის განმარტებით და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთებით მოსარჩელებთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტობრივ საფუძველია ის, რომ გუნდისათვის სათანადო შედეგის მისაღებად, გუნდის ინტერესებიდან გამომდინარე საქართველოს ფეხბურთის ფედერაციაში კ-----ს სახელით დაარეგისტრირეს სკოლის 6 მოსწავლე, რომელთაც არც ერთ თამაშში არ მიუღიათ მონაწილეობა და კლუბმა მათზე გაღებული ხარჯით განიცადა 4870 ლარის ფინანსური ზიანი. ზემოაღნიშნული გარემოებების დასადასტურებლად მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი ვერ იქნა მტკიცებულებები, რომლითაც დადგენილი და დადასტურებული იქნებოდა უშუალოდ მოსარჩელების ბ----- მ-----ს და დ----- გ-----ის ქმედებით კ-----სათვის ზიანის მიყენების ფაქტი.

მოსარჩელეთა განმარტება, რომ საჯარო სკოლის 6 მოსწავლის დაარეგისტრირება კ-----ს სახელით საქართველოს ფეხბურთის ფედერაციაში განხორციელდა თვით კ-----ს ხელმძღვანელობის თანხმობით და ნებით, მათი ნების გარეშე ამ ბავშვების რეგისტრაციაც არ მოხდებოდა, ნაწილობრივ დადასტურებულია თვით მოპასუხის განმარტებით.

მოპასუხე ორგანიზაციის შრომის შინაგანაწესის მე-15 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად დისციპლინურ გადაცდომას წარმოადგენს სამსახურებრივი მოვალეობების ბრალეული შეუსრულებლობა ან არაჯეროვანი შესრულება, დაწესებულებისათვის ქონებრივი ზიანის მიყენება ან ასეთი ზიანის წარმოშობის საშიშროების ბრალეული შექმნა. მოპასუხის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი მტკიცებულება, რომ საჯარო სკოლის 6 მოსწავლე კლუბში მოყვანილია მოსარჩელეთა ბრალეული ქმედებით და არ იყო კ-----ს ხელმძღვანელობის ნება. ასევე მოპასუხის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა ფაქტს, რომ კლუბმა განიცადა ფინანსური ზიანი ბ----- მ-----ს და დ----- გ-----ის ბრალეული ქმედების შედეგად.

**6.7.** მოპასუხის განმარტებით მოსარჩელებთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტობრივ საფუძველია ასევე ის, რომ 2017 წლის 19, 20, 21, 22 მაისს მოსარჩელები ბ----- მ-----, დ----- გ-----ი და გუნდის ფეხბურთელების ძირითადი შემადგენლობა არ გამოცხადდნენ ხ----- საწვრთნელ ბაზაზე. ჩაშალეს ვარჯიში და ფეხბურთელების კვება. მაგრამ მოპასუხე მხარის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი რაიმე მტკიცებულება, რომ

მოსარჩელები არასაპატიო მიზეზით არ გამოცხადდნენ ხარაგაულში სამუშაო ადგილზე 2017 წლის 19, 20, 21, 22 მაისს და არ შეასრულეს სამსახურებრივი მოვალეობა.

მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დადგენილი და დადასტურებულია, რომ მარტისა და აპრილის თვეში ადგილი ჰქონდა კალენდარული თამაშების წინ, გუნდის ვარჯიშს თბილისში ს----- კლუბ „ავაზას“ და 35-ე სკოლის ს----- მოედნებზე. აღნიშნულით სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მხარეთა შორის არსებობდა ზეპირი შეთანხმება, რომ თბილისში ჩასატარებელი კალენდარული თამაშებისათვის გუნდს მოამზადებდნენ და ავარჯიშებდნენ თბილისში მდებარე ს----- მოედნებზე.

შრომის შინაგანაწესის მე-6 მუხლით დადგენილია გამოუცხადებლობის შეტყობინების წესი. მოსამსახურეს გაცდენილი დღეები, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს ზედიზედ 5 სამუშაო დღეს, ჩაეთვლება საპატიოდ შესაბამისი განცხადების საფუძველზე და დირექტორის მხრიდან დადებითი რეზოლუციის შემთხვევაში.

არასაპატიო მიზეზით სამსახურში გამოუცხადებლობა გამოიწვევს გაცდენილი სამუშაო დროის შესაბამისი ანაზღაურების დაკავებას. სისტემატიურად არასაპატიო მიზეზით გაცდენის ან დაგვიანების შემთხვევაში კი დამრღვევის მიმართ შესაძლებელია გატარდეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები.

დადგენილია, რომ მოსარჩელეთა მიერ სხვა დროს სამუშაო დღეების გაცდენის ფაქტი არ ფიქსირდება, ხოლო ოთხი სამუშაო დღის გაცდენის გამო გამოყენებული არ არის დისციპლინური პასუხისმგებლობის არც ერთი ზომა.

საქმეზე მოწმის სახით დაკითხული ე----- ლ-----ის, გ----- მ-----ის, ი----- ხ-----ის, მ----- ლ-----ის ჩვენებებით დადგენილია, რომ 2017 წლის 17 მაისს ხარაგაულში ჩატარებული კალენდარული თამაშის შემდეგ ერთი დღე დასვენება ჰქონდათ, ხოლო 23 მაისს დანიშნული კალენდარული თამაშისათვის ისინი 2017 წლის 19, 20, 21, 22 მაისს მათ გუნდს ავარჯიშებდნენ ბ----- მ----- და დ----- გ-----ი თბილისში 35-ე სკოლის ს----- მოედანზე, რაც ადასტურებს მოსარჩელეთა მიერ თავიანთი სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების ფაქტს.

**6.8** შრომის შინაგანაწესის მე-15 მუხლის მეორე ნაწილით განსაზღვრულია დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები და მათგან უკიდურესი ღონისძიებაა სამსახურიდან გათავისუფლება. დადგენილია, რომ მოსარჩელეთა მიმართ საერთოდ არ არის გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის არც ერთი ზომა.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები.

სამსახურიდან პირის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შეფასებისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ „Ultima Ratio“-ს პრინციპის დაცვას, რომელიც გულისხმობს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ დარღვევის ჩადენისას დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. დამსაქმებელი ვალდებულია დაიცვას პრინციპი, რომლის შესაბამისად შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. დამსაქმებლისთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით მინიჭებული უფლება - ხელშეკრულებიდან გასვლა უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად და დაუშვებელია ამ უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღგეს სხვას (სსკ-ის 115-ე მუხლი).

დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. დამსაქმებელმა დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედება მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით უნდა შეაფასოს, რა დროსაც უნდა გაირკვეს დარღვევასთან (გადაცდომასთან) სამსახურიდან გათავისუფლების ადეკვატურობა (შესაბამისობა). გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

სწორედ ამ მიზნების განხორციელებას ემსახურება სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად დამსაქმებელი

უფლებამოსილია დასაქმებული გაათავისუფლოს არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების მხოლოდ „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში, ამავედროულად დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს აღნიშნული დარღვევის დამადასტურებელი მტკიცებულებების წარმოდგენა.

შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მივიჩნიოთ, აუცილებელია, არსებობდეს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხე ა(ა)იპ ბ----- მ----- გ----- ს----- კლუბ „ჩ-----2---“-ის მიერ გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა მოსარჩელეთა მიმართ არაადეკვატურია. ამასთან, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელებს არ ჰაუდენია შრომითი მოვალეობების უხეში დარღვევა, კანონით გათვალისწინებულ სამსახურებრივ ვალდებულებათა იმგვარი დარღვევა, რომელიც მათთვის უფრო მსუბუქი სახის სანქციის შეფარდებას გამორიცხავდა. შესაბამისად, მოპასუხეს მათ მიმართ შეეძლო გამოეყენებინა დისციპლინური პასუხისმგებლობის თუნდაც მკაცრი ზომა, მაგრამ არა — უკიდურესი ზომა, სამსახურიდან გათავისუფლება.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე არ არსებობს მოსარჩელებთან ბ----- მ-----სა და დ----- გ-----თან სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. სსკ-ის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, მოსარჩელე ბ----- მ-----სა და დ----- გ-----თან შრომის ხელშეკრულებების შეწყვეტის შესახებ გამოცემული ბრძანებები ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

**(საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინებები საქმე № ას-816-782-2016, 2016 წლის 06 დეკემბერი);**

**6.9.** ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით), შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, ეფექტურად დაიცვან მუშაკის ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება. სასამართლოს მოსაზრებით, ეფექტური დაცვა გულისხმობს დასაქმებისა და ხელფასის მიღების უფლების შენარჩუნებას. ამიტომ ამ უფლების წართმევა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც

იგი წარმოადგენს კანონისმიერ წინაპირობებზე დაფუძნებულ ერთადერთ ქმედით გამოსავალს.

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

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამუშაოდან მოსარჩელეთა გათავისუფლება განხორციელდა კონკრეტული მოტივით, შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევის საფუძველით, რაც საქმის მასალებით სასამართლოს დადასტურებულად არ მიაჩნია. მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხის მიერ ბ----- მ-----სა და დ----- გ-----თან შრომითი ხელშეკრულებების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან ხელშეკრულებების ვადის ამოწურვამდე 2017 წლის 30 ნოემბრის ჩათვლით პერიოდი წარმოადგენს დამსაქმებლის მოპასუხე ა(ა)იპ ხ----- მ----- გ----- ს----- კლუბ „ჩ-----2---“-ის ხელმძღვანელობის ბრალით გამოწვეულ მოცდენას, რა დროსაც მოსარჩელებმა ვერ შეძლეს თავიანთი საქმიანობის განხორციელება და შესაბამის ანაზღაურების მიღება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

სსკ-ის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. მოცემულ შემთხვევაში ვინაიდან მხარეთა შორის დადებული იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მოქმედების ვადა გავიდა 2017 წლის 30 ნოემბერს, მოსარჩელებს უნდა მიეცეს შრომითი ანაზღაურება ხელშეკრულების მოქმედების ვადის განმავლობაში რასაც მიიღებდნენ ხელფასის სახით (სამოქალაქო კოდექსის 409-ე მუხლი).

დასახელებული კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. ბრძანებების არაკანონიერად გამოცემით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულებს, მიეღოთ შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება.

## 7. საპროცესო ხარჯები

მოპასუხე ა(ა)იპ ხ----- მ----- გ----- ს----- კლუბ „ჩ-----2---“-ს უნდა დაეკისროს მოსარჩელების სასარგებლოდ, მათ მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება, თითოეულისათვის \_ 100 ლარის ოდენობით, სსსკ-ის 53-ე მუხლის შესაბამისად.

ვინაიდან მოპასუხემ სარჩელი ცნო 350 ლარის ანაზღაურების ნაწილში ამ ნაწილში სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან იგი უნდა გათავისუფლდეს და სსსკ-ის 55-ე მუხლის შესაბამისად მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 595.35 ლარის ოდენობით.

## 8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

### სარეზოლუციო ნაწილი

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

### გადაწყვიტა:

1. მოსარჩელე ბ----- მ-----ს (პ/ნ 0-----) და დ----- გ-----ის (პ/ნ 0-----) სარჩელი დაკმაყოფილდეს:

1.1 ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე ა(ა)იპ ხ----- მ----- გ----- ს----- კ----- „ჩ-----2---“-ის დირექტორის 2017 წლის 29 მაისის N18 ბრძანება მოსარჩელე ბ----- მ-----ს (პ/ნ 0-----) თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.

1.2 ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე აიპ ხ----- მ----- გ----- ს----- კ----- „ჩ-----2---“-ის დირექტორის 2017 წლის 29 მაისის N19 ბრძანება მოსარჩელე დ----- გ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.

1.3 მოპასუხე ა(ა)იპ ხ----- მ----- გ----- ს----- კლუბ „ჩ-----2---“-ს დაეკისროს მოსარჩელე ბ----- მ-----ს (პ/ნ 0-----) სასარგებლოდ 2017 წლის 01 თებერვლის შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ფარგლებში 2017 წლის 30 ნოემბრამდე მიუღებელი ხელფასის 15 000 ლარის ანაზღაურება საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით.

1.4. მოპასუხე ა(ა)იპ ხ----- მ----- გ----- ს----- კლუბ „ჩ-----  
2---“-ს დაეკისროს მოსარჩელე დ----- გ-----ის (პ/ნ 0-----) სასარგებლოდ  
2017 წლის 01 თებერვლის შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ფარგლებში  
2017 წლის 30 ნოემბრამდე მიუღებელი ხელფასის 5 250 ლარის ანაზღაურება  
საშემოსავლო გადასახადის გათვალისწინებით.

2. მოპასუხე ა(ა)იპ ხ----- მ----- გ----- ს----- კლუბ „ჩ-----2-  
--“-ს დაეკისროს მოსარჩელე ბ----- მ-----ს (პ/ნ 0-----) სასარგებლოდ მის მიერ  
გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ანაზღაურება.

2.1. მოპასუხე ა(ა)იპ ხ----- მ----- გ----- ს----- კლუბ „ჩ-----  
2---“-ს დაეკისროს მოსარჩელე დ----- გ-----ის (პ/ნ 0-----) სასარგებლოდ  
მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება.

2.2. მოპასუხე ა(ა)იპ ხ----- მ----- გ----- ს----- კ----- „ჩ-----  
2---“-ს (ს/კ 2-----) გათავისუფლდეს სახელმწიფო ბაჟის 12.15 ლარის  
გადახდისაგან და დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ  
სახელმწიფო ბაჟის 595.35 ლარის ანაზღაურება.

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო  
სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის  
ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების  
დაცვით ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს 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 ზესტაფონის რაიონული სასამართლოში და ჩაიბაროს  
გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა  
დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება  
და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე**

**ელენე ოსაძე**