



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

30.03.2018 წ.

ქ. მცხეთა

შესავალი ნაწილი

მცხეთის რაიონული სასამართლო

მოსამართლე ბადრი შონია
სხდომის მდივანი სოფიო ქავთარაძე

მოსარჩელე - ნი--- ვე-----

წარმომადგენლები - ზუ--- მჭ-----, გი----- მი-----

მოპასუხე - შპს „რე-----“

წარმომადგენლები - ანა თო-----, თო----- დე-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, შრომითი ურთიერთობის აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „რე-----ს“ 2018 წლის 04 იანვრის ბრძანება NRM-040118-01/გ, ნი--- ვე-----ს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. ნი--- ვე----- აღდგენილ იქნას შპს „რე-----ს“ მთავარი ადმინისტრატორის თანამდებობაზე.

1.3. შპს „რე-----“ დაეკისროს ნი--- ვე-----ს სასარგებლოდ

იძულებით განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 05 იანვრიდან სამსახურში აღდგენის დღემდე ყოველთვიურად 1000 ლარის ოდენობით.

სარჩელის საფუძვლები

ნი--- ვე----- 2016 წლიდან მუშაობდა შპს „რე-----“, რომელმაც შემდგომში დააფუძნა შპს „რე-----“ და ვინაიდან იგი იყო შრომისმოყვარე და წარმატებული თანამშრომელი ასევე დაასაქმეს ახლად შექმნილ კომპანიაშიც. 2017 წლის 1 ივლისს გაფორმებული ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელე ნი--- ვე----- შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იმყოფებოდა შპს „რე-----სთან. აღნიშნული ხელშეკრულების საფუძველზე იგი დანიშნული იყო ადმინისტრატორის თანამდებობაზე და მუშაობდა დაბა გუდაურში განთავსებულ სასტუმრო „ნ-----ში“, სადაც ხელფასი ჰქონდა 1000 ლარი. შრომითი ხელშეკრულება გაფორმებული იყო ერთი წლის ვადით და ძალაში იყო 2018 წლის 1 ივლისამდე. ვინაიდან ნი--- ვე----- მუშაობდა თავდაუზოგავად, თავის საქმიანობას ახორციელებდა კეთილსინდისიერად და იყო წარმატებული მუშაკი 2017 წლის სექტემბრის თვიდან დააწინაურეს და გადაიყვანეს მთავარი ადმინისტრატორის პოზიციაზე, შესაბამისად, მოუმატეს ხელფასი, რომელიც შეადგინა 1250 ლარი.

2018 წლის 4 იანვარს დილით ნი--- ვე----- მისი კუთვნილი ავტომანქანით მივიდა სამსახურში, გააჩერა ავტომანქანა და ფეხით გაემართა სამუშაო ადგილისკენ. სამუშაო ადგილი (სასტუმრო) განთავსებულია II კორპუსში, ხოლო ავტომანქანას აჩერებდა I კორპუსში განთავსებულ ავტოსადგომზე, ვინაიდან იქ არ არის მოწყობილი საპარკინგე ტერიტორია. ავტოსადგომი დანაწილებულია სხვადასხვა ბინის მესაკუთრეებზე, მაგრამ ვინაიდან საკურორტო ადგილას მუდმივად არავინ ცხოვრობს, სტუმრები, თანამშრომლები და სხვა მესამე პირები ავტომანქანას აჩერებენ ნებისმიერ თავისუფალ ადგილას. ნი--- ვე-----მაც იმ დღეს ისარგებლა თავისუფალი ადგილით და გააჩერა მანქანა, თუმცა გაითვალისწინა რა ის მომენტი, რომ ავტომანქანის ადგილის მეპატრონეს დასჭირვებოდა მისი ადგილი, საქარე მინაზე დატოვა მობილურის ნომერი. მანქანის გაჩერებიდან დაახლოებით ერთ საათში მობილურზე დარეკა ადგილის პატრონმა, რომელმაც ჩხუბის ლანძღვის და სიტყვიერი შეურაცხყოფის შემდგომ მოსთხოვა, რომ დაუყოვნებლივ გაეთავისუფლებინა მისი ადგილი. აღნიშნულზე ნი---მ ბოდიში მოუხადა უცნობ მამაკაცს და თავაზიანად უპასუხა, რომ იმყოფებოდა გვერდით შენობაში, ჩაიცვამს მივა და გადააყენებს. ადგილზე მისულს მისი მანქანის წინ ჩაყენებული დახვდა სხვა ავტომანქანა, ხოლო ის პიროვნება ვინც დაურეკა არსად ჩანდა. ვინაიდან ავტომანქანის გადაყენება შეუძლებელი იყო, ადგილზე არავინ არ იმყოფებოდა, თან დიდი ხნით ვერ მიატოვებდა სამუშაო ადგილს უკონტროლოდ, დაბრუნდა უკან და შეუდგა მუშაობას. საღამოს მობილურზე

დარეკა მანქანის სადგომის მეპატრონემ და დაიწყო ყვირილი თუ რატომ არ გადაიყვანა ნი--- ვე-----მა მისი ადგილიდან ავტომანქანა. ნი---მ, კვლავ ბოდიში მოუხადა და აუხსნა მისთვის უცნობ პიროვნებას, რომ ადგილზე დახვდა ავტომანქანა ჩაკეტილი სხვა ავტომანქანით, როგორც შემდგომში გაირკვა თავად ადგილის მეპატრონის მანქანით, რის გამოც ვერ გამოიყვანა მანქანა სადგომიდან. აღნიშნული განმარტება ბოლომდე არც მოისმინა ისე გათიშა მამაკაცმა მობილური. ნი--- ვე-----მა აიღო მანქანის გასაღები, მოიცვა ქურთუკი და გაეშურა ავტოსადგომისკენ, ამ დროს მობილურზე დარეკა ტექნიკური მიმართულების მენეჯერმა ქალბატონმა ბა-- სი-----მ და ყოველგვარი განმარტების გარეშე პირდაპირ უთხრა, რომ „ჩაალაგე შენი ნივთები და გაეთრიე სამსახურიდანო“. ამ დროს ნი--- მივიდა ავტოსადგომზე სადაც დახვდა მისთვის უცნობი მამაკაცი, რომელიც იყო სადგომის მეპატრონე და მი----- ქა----- - რომელიც არის შპს რედ-კოს დირექტორი. ნი---მ დაიწყო მობოდიშება და ახსნა თუ რატომ ვერ შეძლო დილით მანქანის გადაყენება, თუმცა მი----- ქა-----მ ყვირილით შეაწყვეტინა საუბარი და ისე რომ არ მოისმინა არანაირი განმარტება უთხრა, რომ არ აინტერესებს არაფერი დაუყოვნებლივ წაეთრიოს თავის მანქანასთან ერთად. აღნიშნულის შემდგომ ნი---მ გამოაყენა მანქანა და გაემართა II კორპუსისკენ, რადროსაც მანქანაშივე დაურეკა დირექტორის მოადგილემ ვინმე თო-----მ, რომელმაც შეატყობინა, რომ მი-----მა დაურეკა და დაავალა ნი--- გაათავისუფლე სამსახურიდანო. ნი--- მივიდა სამუშაო ადგილზე, ჩაალაგა მისი ნივთები, თანამშრომელს გადააბარა საქმეები და წამოვიდა. გზიდან დაურეკა მი----- ქა-----ს და იკითხა რა იყო სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი, პასუხად კი მიიღო, რომ ისიც გეყოფა რაც ჩემს ძმაც გაუკეთეო და შენთან ლაპარაკი აღარ მინდაო. დაახლოვებით ორი დღის შემდგომ ელექტრონულ ფოსტაზე ნი--- ვე-----ს გადმოუგზავნეს შპს,, რე-----ს” 2018 წლის 4 იანვრის ბრძანება სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე, წარმოდგენილი შესაგებლით არ ეთანხმება სარჩელს და მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია, შეწყვეტა მოხდა კანონმდებლობის და კომპანიაში მოქმედი ბრძანებების სრული დაცვით. მოპასუხე მხარის განმარტებით ნი--- ვე-----მა თავისი საქციელით უხეშად შეურაცხყო კომპანიის იმიჯი და საქმიანი რეპუტაცია და კომპანიას შეუქმნა ფინანსური ზიანის მიყენების წინაპირობა და შელახა მისი საქმიანი რეპუტაცია,

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ნი--- ვე-----სა და შპს „რე-----“ს შორის არსებობდა შრომითი

ურთიერთობა, კერძოდ, ნი--- ვე----- 2017 წლის 01 ივლისიდან მუშაობდა მოპასუხე შპს „რე-----“-ში, ადმინისტრატორის თანამდებობაზე, იგი მუშაობდა დაბა გუდაურში განთავსებულ სასტუმრო „ნი----- —ში“, შრომითი ხელშეკრულება გაფორმებული იყო ერთი წლის ვადით - 2018 წლის 01 ივლისამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სასარჩელო განცხადება (ს.ფ 1-15)
- შესაგებელი (ს.ფ 60-71)
- 2017 წლის 01 ივლისის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 20-24);

3.1.2. ნი--- ვე-----ს შრომის ანაზღაურება, ყველა გადასახადის ჩათვლით, იყო თვეში 1000 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სასარჩელო განცხადება (ს.ფ 1-15)
- 2017 წლის 01 ივლისის შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 20-24);
- მოსარჩელის საბანკო ამონაწერი (ს.ფ 25-44)

3.1.3. შპს „რე-----“-ს დირექტორის 2018 წლის 04 იანვრის ბრძანების საფუძველზე ნი--- ვე-----ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევის გამო) და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სასარჩელო განცხადება (ს.ფ 1-15)
- შესაგებელი (ს.ფ 60-71)
- 2018 წლის 04 იანვრის დირექტორის #RM-040118-01/გ ბრძანება (ს.ფ. 45);

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ ის გარემოება, რომ ნი--- ვე----- 2016 წლიდან მუშაობდა შპს „რე-----“ რომელმაც შემდგომში დააფუძნა შპს „რე-----“ და მოსარჩელე გადაყვანილი იქნა ახლად შექმნილ კომპანიაში, მაგრამ მხარეთა შორის სადავო არის ის გარემოება, რომ ნი--- ვე----- დასაქმებული იქნა ახლად შექმნილ კომპანიაში, იმის გამო, რომ იგი იყო შრომისმოყვარე და წარმატებული თანამშრომელი. მოპასუხე მხარის განმარტებით, ნი--- ვე-----, მსგავსად სხვა 90% დასაქმებულისა გადმოყვანილი იქნა წინამორბედი კომპანიიდან შპს „რე-----“-ში. მოპასუხე ასევე სადავოდ ხდის მოსარჩელის გადაყვანას, დაწინაურების მიზნით, მთავარი

ადმინისტრატორის პოზიციაზე და განმარტავს, რომ 2017 წლის სექტემბრიდან იწყებოდა ზამთრის სეზონისათვის მოსამზადებელი სამუშაოები, ხოლო კომპანიას გააჩნდა საკადრო პრობლემები და სწორედ ამის გამო იქნა იგი გადაყვანილი მთავარი ადმინისტრატორის პოზიციაზე და არა დაწინაურების მიზნით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სასარჩელო განცხადება (ს.ფ 1-15)
- შესაგებელი (ს.ფ 60-71)
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

3.2.2. მხარეთა შორის სადავო არის ის გარემოება, რომ მოპასუხეს არ მოუხდენია მოსარჩელის წინასწარი ინფორმირება და ახსნა-განმარტების ჩამორთმევა იმ გარემოებებთან დაკავშირებით, რაც საფუძვლად დაედო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სასარჩელო განცხადება (ს.ფ 1-15)
- შესაგებელი (ს.ფ 60-71)
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

3.2.3. მოსარჩელის პირვანდელი სამუშაო - შპს „რე-----ს“ მთავარი ადმინისტრატორის თანამდებობა მოპასუხე საწარმოში არ არის ვაკანტური.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოპასუხის წარმომადგენლის ახსნა-განმარტება

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან, საქმის მასალებით ვერ დასტურდება შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, კერძოდ, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი შპს „რე-----ს“ დირექტორის 2018 წლის 04 იანვრის ბრძანება ნი--- ვე-----ს დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ; მოპასუხე შპს „რე-----ს“ უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ, შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტის გამო, კომპენსაციის გადახდა, ხოლო სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის

დაკმაყოფილებაზე უარი უნდა ეთქვას მოსარჩელეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
ევროპის სოციალური ქარტია
ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის მიხედვით, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

სადაო სამართლებრივი ურთიერთობა სახელშეკრულებო ურთიერთობაა, რადგან შრომის კოდექსის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა არის დასაქმებულსა და დასაქმებულს შორის შრომის ხელშეკრულება. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლით განსაზღვრულია შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები. ამ ნორმის მე-9 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომის ხელშეკრულების ერთერთი არსებითი პირობაა დასაქმებულის თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე.

ნი--- ვე----- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს დასაქმებული იყო შპს „რ-----“-ში მთავარი ადმინისტრატორის პოზიციაზე ერთი წლის ვადით დადებული შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე.

მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტის საფუძველზე. ამ ნორმის მიხედვით, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

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. 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.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. ამ ნორმით დადგენილია ვალდებულებითი ურთიერთობის ძირითადი პრინციპი, რომლის მიხედვით, ვალდებულება უნდა შესრულდეს უპირობოდ, ჯეროვნად - დათქმულ ვადაში და ადგილას. ვალდებულების კეთილსინდისიერად შესრულების პრინციპი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია შრომით ურთიერთობაში, რადგან დასაქმებულმა შრომითი ხელშეკრულებით მასზე დაკისრებული ვალდებულებები უნდა შეასრულოს გულისხმიერად, გულმოდგინედ, კანონმდებლობით და დასაქმებულის მიერ დადგენილი მოთხოვნების დაცვით.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების შეფასებისათვის უნდა დადგინდეს ორი გარემოება: 1) მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია თუ არა მისი სამსახურებრივი მოვალეობა; 2) ჩადენილი დარღვევის ადექვატური ზომა არის თუ არა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ შრომითი მოვალეობის დარღვევის სიმძიმის შესაფასებლად უნდა გაანალიზდეს და განიმარტოს შრომის სამართლის სფეროში მოქმედი ეროვნული და საერთაშორისო აქტების დებულებათა შინაარსი, ამ აქტებით როგორ არის განმარტებული შრომის უფლების, შრომითი ურთიერთობის მნიშვნელობა და არსი.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს შრომის თავისუფლებას, 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 სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელოს, შეინარჩუნოს და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

შრომის უფლების არსის ანალიზისათვის მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია (მიღებულია 1948 წლის 10 დეკემბერს, საქართველოში ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით). დეკლარაციის 23-ე მუხლის თანახმად: 1. ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება. 2. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები. დეკლარაციით განსაზღვრულია ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, მათ შორის აღიარებულია შრომის უფლება, რაც ამ უფლების განსაკუთრებულ მნიშვნელობას უსვამს ხაზს.

„სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც წარმოადგენს საქართველოც), 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 ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „შრომის თავისუფლება და სხვა სოციალური უფლებები ადამიანის სასიცოცხლო ინტერესებს უკავშირდება და, საერთოდ, ძირითადი უფლებების განხორციელების წინაპირობაა. ამ კატეგორიის უფლებების მნიშვნელობის გააზრების საფუძველზე და მათი უზრუნველყოფის მიზნით, ჩამოყალიბდა

სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც საქართველოს 1995 წლის კონსტიტუციაშიც აისახა. ასეთი უფლებებისა და განვითარების დაცვის გარეშე წარმოუდგენელია სოციალური სახელმწიფოს არსებობა. სწორედ ამ ფუნქციის შესრულებაა სოციალური სახელმწიფოს დანიშნულება“.

შრომითი ურთიერთობის საკითხებს არეგულირებს ასევე სპეციალურად ამ სფეროს მოსაწესრიგებლად შემუშავებული საერთაშორისო აქტები. კერძოდ, 1919 წლის კერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები. კერძოდ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ 1982 წელს მიღებული N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (**Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)**). ამ კონვენციასთან საქართველო მიერთებული არ არის, თუმცა ამ კონვენციის დებულებებთან შესაბამისობაშია შრომის კოდექსი, რის გამოც შრომის კოდექსის ნორმების განმარტებისათვის საკმაოდ საყურადღებოა ამ კონვენციის დებულებები.

აღნიშნული კონვენციიდან გამომდინარეობს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპი, რაც ასევე საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი პრინციპია, რადგან გათვალისწინებულია შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა შრომის ხელშეკრულების უხეში დარღვევის გამო.

კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს.

ამდენად, კონვენცია შეიცავს შრომის სამართალურთიერთობაში მტკიცების ტვირთის განაწილების პრინციპს, რომლის მიხედვით დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის სათანადო საფუძვლის არსებობა. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია შრომითი მოვალეობის უხეში დარღვევა.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან

ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. მხარეები ვალდებულია იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში სა--ვრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში. სასამართლო აღნიშნავს, რომ ქარტიის ეს ნორმა საქართველოში სავალდებულოდ აღიარებული არ არის, თუმცა საქართველოს შრომის კოდექსი ქარტიის ამ დებულებების შესაბამისად იცავს დასაქმებულის უფლებას, რადგან ითვალისწინებს ხელშეკრულების შეწყვეტას შინაგანაწესის ან შრომის ხელშეკრულების უხეში დარღვევის გამო, ასევე ადგენს დამსაქმებლის ამგვარი გადაწყვეტილების გასა--ვრების შესაძლებლობას და წესებს.

ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მე-4-მე-7 პუნქტების საფუძველზე დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძვლების დადასტურების ვალდებულება ეკისრება დამსაქმებელს, რაც ასევე გულისხმობს იმას, რომ დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლება არის ჩადენილი დარღვევისათვის შესაბამისი, სამართლიანი და გონივრული სასჯელი. **შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა უნდა ეფუძნებოდეს დამსაქმებლის მიერ გამოკვლეულ, სათანადოდ დადასტურებულ გარემოებებს, რაც მიუთითებს შრომითი მოვალეობის არსებით დარღვევაზე.**

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას იწვევს შრომითი მოვალეობის უხეში დარღვევა, ხოლო დარღვევის სიმძიმე უნდა შეფასდეს შრომის სამართალში მოქმედი Ultima Ratio - ს პრინციპის საფუძველზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული უხეშ დარღვევად დასაქმებულის ქმედება უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის, დამდგარი შედეგის თვალსაზრისით, დასაქმებულის ქმედებასა და დამდგარ შედეგს შორის მიზეზ-შედეგობრივი კავშირით. აქედან გამომდინარე, სასამართლომ უნდა დაადგინოს არის თუ არა გათავისუფლება ჩადენილი დარღვევის (გადაცდომის)

ადეკვატური ზომა. დასაქმებულისათვის შრომით-სამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრების მიზანია არსებული ვითარების გამოსწორება, დასაქმებული მუშაკის კვალიფიკაციას ამაღლება. შესაბამისად, დამსაქმებელმა უნდა შეარჩიოს დისციპლინური ზემოქმედების ისეთი ზომა, რაც დასაქმებულს აიძულებს უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას, ასევე სხვა დასაქმებულებზე მოახდენს პრევენციულ ზეგავლენას, მათ შეუქმნის უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას.

ნი--- კე-----ს მიმართ დასაქმებულის პრეტენზია მდგომარეობს იმაში, რომ მან თავისი საქციელით უხეშად შეურაცხყო კომპანიის იმიჯი და საქმიანი რეპუტაცია და კომპანიას შეუქმნა ფინანსური ზიანის მიყენების წინაპირობა, კერძოდ, აპარტოტელში განთავსებული ერთ-ერთი აპარტამენტის მესაკუთრის კუთვნილ ავტოსადგომზე ხანგრძლივი პერიოდით გააჩერა ავტომობილი, ასევე მესაკუთრის არაერთგზის თხოვნისა და გაფრთხილების მიუხედავად დროულად არ მოახდინა ავტომობილის სხვისი ავტოსადგომიდან გაყვანა, რითაც შეაფერხა რა სასტუმროს ნომრის მესაკუთრის მიერ კუთვნილი ავტოსადგომით სარგებლობა და დამსაქმებელს შეუქმნა ფინანსური ზიანის მიყენების რეალური წინაპირობა და შელახა მისი საქმიანი რეპუტაცია, შემდეგ გარემოებათა გამო: ავტოსადგომის მესაკუთრესა და შპს „R----- Comopany“-ის, რომლის სახელშეკრულებო უფლებამონაცვლევ არის შპს „რე-----“, 2014 წლის 5 იანვარს გაფორმებულია მომსახურების ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, ქონების მესაკუთრე, მომსახურების გამწევ კომპანიას მოცემულ შემთხვევაში შპს „რე-----“-ს უხდის მომსახურების საფასურს 1260 აშშ დოლარის ექვივალენტ ლარს ყოველწლიურად. აღნიშნული ხელშეკრულების თანახმად გასაწევი მომსახურება სხვა მომსახურებებთან ერთად, მოიცავს ასევე საპარკინგე ადგილის მოვლა-პატრონობას. ამავე ხელშეკრულების თანახმად, ყოველი ვალდებულების დარღვევისათვის კომპანია ჯარიმდება 500 ლარით. ამასთან, როგორც მოსარჩელისთვის, ასევე ყველა სხვა თანამშრომლისთვის, მათ შორის ადმინისტრაციისა და მენეჯერული თანამდებობის პირებისათვის, აკრძალულია სხვის საკუთრებაში არსებული ავტოსადგომით სარგებლობა, რადგან თავად დამსაქმებელი კომპანიის ერთ-ერთი მთავარი ფუნქციაა ავტოსადგომის მოვლა-პატრონობა, დაცვა და იმის უზრუნველყოფა, რომ მესამე პირების მხრიდან არ იქნეს ავტოსადგომი გამოყენებული.

სასამართლო მიუთითებს, რომ ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც, ერთ შემთხვევაში, არაარსებით დარღვევას წარმოადგენს, სხვა შემთხვევაში შესაძლებელია უთანაბრდებოდეს უხეშ დარღვევას. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების (ან უმოქმედობის) სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში, უნდა გამოკვლეულ იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს და ამ სამსახურში დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა 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 საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

თითოეულმა მხარემ, რომელიც ამტკიცებს გარკვეულ გარემოებას, რომელზედაც ამყარებს თავის პოზიციას, უნდა მიუთითოს შესაბამის მტკიცებულებაზე და წარმოუდგინოს ისინი სასამართლოს.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალწარმოებისას მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე Nას-194-185-2016), მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რაც 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 Nას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე Nას-122-114-2015) განჩინებებში.

მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, 2017 წლის 01 ივლისს დადებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია: არ განახორციელოს დამსაქმებლის ინტერესების, მისი საქმიანი რეპუტაციის და ღირსების შემლახავი რაიმე ქმედება, ხოლო ხელშეკრულების დანართი N1-ის 13,14,17 და 18 პუნქტების შესაბამისად კი დასაქმებულის მოვალეობა და პასუხისმგებლობაა: სტუმრებისა და თანამშრომლების კმაყოფილების კონტროლი და ზრუნვა, მოულოდნელი საჭიროების დადგომისას სწრაფი რეაგირება და პრობლემის მოგვარება, სტუმრის უკმაყოფილების პრევენცია და საჭიროების შემთხვევაში აღმოფხვრა, ხელმძღვანელის სხვა დავალებების შესრულება, რაც დაკავშირებულია სასტუმროს გამართულ ფუნქციონირებასთან. **დასაქმებულმა განხორციელებული მოქმედებით დაარღვია ზემოაღნიშნული საკონტრაქტო პირობები**, რამაც თავის მხრივ გამოიწვია დამსაქმებლის მიერ აღებული ვალდებულებების დარღვევა ავტოსადგომის მესაკუთრის მიმართ და ამით **კომპანია აღმოჩნდა მისთვის იმ ჯარიმის დაკისრების საფრთხის წინაშე, რასაც ითვალისწინებდა კომპანიასა და მესაკუთრეს შორის გაფორმებული მომსახურების ხელშეკრულება**.

სასამართლო განმარტავს, რომ ვალდებულების დარღვევის ხასიათის შეფასებისას გასათვალისწინებელი არის და ერთ-ერთი უმთავრესი ელემენტია ზიანის არსებობა. მოპასუხეს არ წარმოუდგენია სასამართლოსთვის იმის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ აღნიშნული ქმედებით რეალურად მიაღდა ზიანი ორგანიზაციას, რაც შესაძლებელია გამოხატული ყოფილიყო ფულად ჯარიმაში ან რაიმე სხვა გარემოებაში. სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილი ქმედება, კერძოდ, სხვის ავტოსადგომზე ავტომანქანის გარკვეული დროით გაჩერება, არ წარმოადგენს მის მიერ შრომითი ვალდებულების უხეშ დარღვევას და აღნიშნული ქმედება - არ შეიძლება მიჩნეული იქნას იმგვარ ქმედებად, რაც შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მიზანშეწონილობას ეჭვქვეშ აყენებს.

სასამართლოსათვის აბსოლუტურად გაუგებარია, განსახილველი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას თუ როგორ მივიდა დამსაქმებული დასკვნამდე, რომლის თანახმადაც არსებობდა ნი--- ვე-----ს მხრიდან მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების ისეთი სერიოზული უგულებელყოფა, რომელიც შრომით ურთიერთობაში ყველაზე მკაცრი დისციპლინური სახდელის - გათავისუფლების წინაპირობას შექმნიდა (ყოველ შემთხვევაში, ასეთი წინაპირობების არსებობის დამადასტურებელი ჯეროვანი მტკიცებულება სასამართლოში არ წარმოდგენილა). უფრო მეტიც, სასამართლო სამართალწარმოებაში არ არსებობს რაიმე დოკუმენტი, ან სხვა სახის

მტკიცებულება, გარდა შპს „რე-----ს“ დირექტორის მი----- ქა-----ის ახსნა განმარტებისა (ნოტარიულად დამოწმების თარიღი 22.02.2018წ), რომლის დამაჯერებლობაც არაფრითაა უზრუნველყოფილი (მისი როგორც მოდავე მხარის მიკერძოებულობიდან გამომდინარე).

სასამართლოს ასევე არ მიაჩნია, რომ გი----- ბა-----ის ახსნა-განმარტება შეიცავს ისეთ გარემოებებს, რომელიც მოპასუხე კომპანიის მიერ შეიძლება აღქმული ყოფილიყო როგორც კომპანიისთვის ზიანის მიყენების (მისთვის ფულადი ჯარიმის დაკისრების ან სხვ.) რეალური საფრთხე და ასევე არ მიაჩნია, რომ აღნიშნული გარემოება დაედო საფუძვლად მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, ვინაიდან აღნიშნული ახსნა-განმარტება გი----- ბა-----ის მიერ დაწერილი და ნოტარიულად დამოწმებული არის 2018 წლის 22 თებერვალს (სარჩელის აღძვრის შემდგომ, შესაგებელში მითითებული გარემოებების გასამყარებლად), ხოლო სადავო ბრძანება (შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ) კი გამოცემული არის 2018 წლის 04 იანვარს.

სასამართლო ასევე გაამახვილებს ყურადღებას იმ გარემოებაზეც, რომ მოპასუხის მხრიდან არ მომხდარა მოსარჩელისათვის ახსნა-განმარტების ჩამორთმევა იმ გარემოებებთან დაკავშირებით, რაც მითითებულია დათხოვნის საფუძვლების დასაბუთებაში. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა შეტყობინებისა და მისგან ახსნა-განმარტების მიღების გარეშე. გამონაკლისია მძიმე გადაცდომა, რაც მიზანშეუწონელს ხდის მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებას, და შესაბამისად, არ არსებობს დასაქმებულისაგან გასამართლებელი პასუხის მიღების აუცილებლობა. ეს ისეთი შემთხვევაა, როდესაც, მაგალითად, დასაქმებულის მიერ საწარმოსათვის მიყენებული ზიანი საკმაოდ მძიმეა და აშკარაა, რომ მისი წინასწარი გაფრთხილება და მისგან ახსნა-განმარტების მოსმენა მიზანშეუწონელია (იხ. უზენაესი სასამართლოს 2014 წლის 2 ოქტომბრის განჩინება Nას-106-101-2014).

საკასაციო სასამართლო (საქმე №ბს-822-788კ-06. 6.02.2007 წ.) ასევე აღნიშნავს, რომ „მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე წინასწარი შეტყობინების /გაფრთხილების/ ვალდებულება ადმინისტრაციის მხრიდან, წარმოადგენს მუშაკის კანონით გათვალისწინებულ სამართლებრივ გარანტიას, მომზადებული შეხვდეს სამუშაოდან გათავისუფლების ფაქტს, რომ ეს არ იყოს მისთვის მოულოდნელი.“

სასამართლო მიიჩნევს, რომ ნი--- ვე-----ს მიმართ გამოყენებული ღონისძიება იყო ფორმალური პროცედურების დარღვევით მიღებული, იყო არაადეკვატური და შესაბამისად უკანონო.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გამოცემული ბრძანება ბათილია, რადგან ამ ნორმის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შესაბამისად, ამ შემთხვევაში დასაქმებულის ინიციატივით ნი--- ვე-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ცალმხრივი ნების გამოვლენა დაუსაბუთებელია, არ არის გამოწვეული მოსარჩელის მიერ შრომითი მოვალეობის უხეში დარღვევით, 2018 წლის 04 იანვრის ბრძანება არ შეესაბამება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტს, რის გამოც იგი ბათილია.

6.2. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგი---ს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

მითითებული ნორმის გამოყენების საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ განმარტებულია შემდეგი: დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, დასახელებულ ნორმაში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა, კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგი---ს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება (იხ. სუსგ Nას-951-901-2015, 29.01.2016წ.; N ას-931-881-2015., 29.01.2015წ.).

შრომის სამართლის ფუნდამენტური პრინციპიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობა იმ სოციალური სამართლიანობის აღდგენის წინაპირობაა, რომელიც იარსებებდა, რომ არა დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტა. შესაბამისად, როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი ხელშეკრულების

შეწყვეტის ბათილად ცნობას და პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას ითხოვს, აღნიშნული მოთხოვნა დასაქმებულის უპირატესი უფლებაა, რადგან მისი დათხოვნა მისივე უკანონო გათავისუფლების თანმდევი შედეგია. შესაბამისად, დათხოვნის უკანონოდ ცნობის პირობებში, უკანონოდ დათხოვნილის მოთხოვნა, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის თაობაზე, დაცვის ღირსი ლეგიტიმური ინტერესის შემცველია. თუმცა აღნიშნული უფლება აბსოლუტური კატეგორია არ არის და მისი დაკმაყოფილება გარკვეულ წინაპირობაზეა დამოკიდებული. სწორედ ამგვარი მსჯელობის განვითარების შედეგია სშკ -ის 38 მუხლით გათვალისწინებული შრომის უფლებებში აღდგენის სამი ალტერნატივა. ამ მიმართებით, პირველ რიგში, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ობიექტური შესაძლებლობა, კერძოდ იგივე სამუშაო ადგილის არსებობა.

ამ ნორმის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში შრომითი უფლებების აღდგენის უმთავრესი და უპირატესი ღონისძიებაა მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო ამის შეუძლებლობის შემთხვევაში უზრუნველყოფილი უნდა იქნას ტოლფას სამუშაოზე მისი დასაქმება, ხოლო ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში კომპენსაციის გადახდა.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის აღდგენა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე შეუძლებელია, ვინაიდან საქმის გარემოებების გამოკვლევისას გამოირკვა, რომ ის თანამდებობა, რომელიც მოსარჩელეს ეკავა, (სასტუმროს სპეციფიური ხასიათის საქმიანობიდან გამომდინარე, მას ესაჭიროებოდა ადმინისტრატორი, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ მოპასუხესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა 2018 წლის 04 იანვარს - საკურორტო სეზონის დროს) არ არის ვაკანტური. ამასთან, სასამართლო განმარტავს, რომ ნი- -- ვე-----ს მითითებულ თანამდებობაზე აღდგენით არ უნდა შეილახოს მესამე პირთა უფლებები, მათ შორის, იმ პირის უფლება, რომელიც დღეის მდგომარეობით, აღნიშნულ თანამდებობას ლეგიტიმურად იკავებს.

რაც შეეხება მოსარჩელის აღდგენას ტოლფას თანამდებობაზე, მოსარჩელეს განსახილველ შემთხვევაში არ მიუთითებია რომელიმე ტოლფას თანამდებობაზეც, ამასთან, სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ გარდა იმისა, რომ ტოლფასი თანამდებობა, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის შეუძლებლობის პირობებში კომპენსაციის საკითხის გადაწყვეტამდე საკვლევი გარემოებაა, ამავედროულად, გასათვალისწინებელია, რომ ტოლფას თანამდებობაზე უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის აღდგენა თავად მის ინტერესებში უნდა შედიოდეს. იგი უნდა თვლიდეს, რომ ტოლფასი თანამდებობის შეთავაზებით მისი უფლებები რესტიტუცია ხდება. გარდა

ამისა, ტოლფასი თანამდებობის ზუსტი დასახელება და ფუნქციური დანიშნულება გათავისუფლებული დასაქმებულისათვის ცნობილი და მისაღები უნდა იყოს. მან, მისი შრომითი უფლებების თაობაზე გამართულ სამართალწარმოების შედეგად, მისთვის მიუღებელი სამუშაო ადგილი, ან ისეთი პოზიცია არ უნდა მიიღოს, რომლის დასაკავებლად მას სპეციალური ცოდნა და მომზადება არ გააჩნია. უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის ტოლფას, თუმცა მისთვის შეუფერებელ თანამდებობაზე დასაქმებით ამავე თანამდებობიდან მისი კანონიერად გათავისუფლების ფაქტობრივი წინაპირობა შეიქმნება, რადგან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი დამსაქმებელს უფლებას ანიჭებს, შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება, დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან მისი კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის გამო.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის და შესაბამისად იძულებითი განაცდურის დაკისრების შესახებ არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 409-ე მუხლის თანახმად თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება.

ვინაიდან, მოსარჩელის აღდგენა მთავარი ადმინისტრატორის თანამდებობაზე შეუძლებელია, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად, მოპასუხე შპს „რე-----“-ს დააკისროს ნი--- ვე-----ს სასარგებლოდ, კომპენსაციის გადახდა, სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

რაც შეეხება, კომპენსაციის ოდენობას, ამ შემთხვევაში, კომპენსაცია უნდა განისაზღვროს, მოსარჩელის 6 თვის ხელფასის ოდენობით, რაც შეადგენს 6000 ლარს, რადგან მოსარჩელის გათავისუფლება სამსახურიდან მოხდა 2018 წლის 04 იანვარს ხოლო მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა 2018 წლის 01 ივლისს - 6 თვეში.

7. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41.2 მუხლით, თუ თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მოთხოვნის მიხედვით. აღნიშნულის გათვალისწინებით, მოცემულ სარჩელზე გადასახდელი სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა უნდა განისაზღვროს კომპენსაციის სახით ასანაზღაურებელი თანხის გათვალისწინებით, 6000 ლარის 3%-ით.

წინამდებარე გადაწყვეტილებით, ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა რა სასარჩელო მოთხოვნა შპს „რე-----“-ს ნი--- ვე-----ს სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 100 ლარის ოდენობით. ხოლო კომპენსაციის სახით დაკისრებული ოდენობის გათვალისწინებით, უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 180 ლარის ოდენობით.

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 247-ე, 257-ე, 259-ე, 364-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა

1. ნი--- ვე-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
 - 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „რე-----ს“ 2018 წლის 04 იანვრის ბრძანება NRM-040118-01/გ, ნი--- ვე-----ს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;
 - 1.2. მოპასუხე შპს „რე-----“ (ს/კ 40-----) დაეკისროს მოსარჩელე ნი--- ვე-----ს (პ/ნ 01-----) სასარგებლოდ კომპენსაციის 6000 ლარის გადახდა;
 - 1.3. არ დაკმაყოფილდეს ნი--- ვე-----ს მოთხოვნა შპს „რე-----ს“ მიმართ სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების შესახებ;
2. შპს „რე-----ს“ (ს/კ 40-----) დაეკისროს ნი--- ვე-----სათვის (პ/ნ 01-----) სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება;
2. შპს „რე-----ს“ (ს/კ 40-----) დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის 180 ლარის გადახდა;
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასა--ვრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის

ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით მცხეთის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით;

4. გადაწყვეტილების გასა--ვრების 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 რუსთავის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასა--ვრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ბადრი შონია