



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

21.09.2018 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი
თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე ირაკლი კოპალიანი
სხდომის მდივანი სალომე გურგუჩიანი

მოსარჩელე: ზ---- ჩ-----ე

წარმომადგენელი: ქ----- გ-----

მოპასუხე: შპს „რ----- ს-----

წარმომადგენელი: ს-----

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე შპს „რ----- ს----- გენერალური დირექტორის 2017 წლის 18 ივლისის N----- ბრძანება მოსარჩელისათვის საყვედურის გამოცხადების თაობაზე;

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე შპს „რ----- ს----- დირექტორის 2017 წლის 25 ივლისის N----- ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.3. აღდგენილ იქნეს ზ---- ჩ-----ე შპს „რ----- ს----- რ-----ის თანამდებობაზე;

1.4. შპს „რ----- ს----- დაეკისროს ზ--- ჩ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2017 წლის 25 ივლისიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად 1495 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე - ხელზე) ოდენობით.

სარჩელის საფუძვლები

ზ--- ჩ-----ის განმარტებით, 2015 წლის 01 იანვრიდან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა შპს „რ----- ს----- რ-----ის თანამდებობაზე. 2017 წლის 25 ივლისს დამსაქმებელმა შეუწყვიტა შრომითი ურთიერთობა. 2017 წლის 26 ივლისს მიმართა მოპასუხეს და მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება. რაზეც 4 აგვისტოს გაეგზავნა წერილი, სადაც მითითებული იყო, რომ ზ--- ჩ-----ის ვალდებულებების უხეშმა დარღვევამ გამოიწვია კომპანიის მიერ სარეალიზაციო პროდუქტის დანაკლისის მკვეთრი ზრდა. თუ რაში მდგომარეობდა დანაკლისის ზრდა, კონკრეტულად კომპანიას არ დაუსაბუთებია. 2017 წლის ივნისის თვეში ა-----ის ქ---ში არსებულ პროდუქტებზე ჩატარებული ინვენტარიზაციის შედეგად, დანაკლისმა შეადგინა სრული რეალიზაციის 0.08223%, აქედან (ბენზინი-0.140%, დიზელი-0,009%), რის გამოც გამოეცხადა საყვედური. შემოსავლების სამსახურის უფროსის 2015 წლის 29 ივნისის N23022 ბრძანება „ნავთობპროდუქტების ბუნებრივი დანაკარგების ნორმების დამტკიცების შესახებ“ თანახმად, ბუნებრივი დანაკარგების მაქსიმალური ზღვრული ნორმაა (რეზერვუარში შენახვა) საავტომობილო ბენზინზე-0.25%, დიზელზე 0.07%. რაც მოსარჩელის შემთხვევაში ამ ბრძანებით დადგენილ ნორმაზე ბევრად ნაკლებია. საყვედურის ბრძანებას საფუძვლად დაედო ქ---ის ოპერაციების მენეჯერის მოხსენებითი ბარათი, სადაც ის წერდა, რომ აღნიშნული რ-----მა ვერ უზრუნველყვეს დანაკარგების მაქსიმალური მინიმალიზაცია სამუშაო პროცესების გაუმჯობესების გზით. აგს-ზე საწვავის მიღებისას რეზერვუარში საწვავშიდიდან გადატანის შემდეგ ფიქსირდებოდა დანაკლისი, რაზეც მოსარჩელე უკმაყოფილებას გამოთქვამდა, მაგრამ ხელმძღვანელობის მხრიდან არცერთხელ არ მოჰყოლია რეაგირება. მიზეზი შეიძლება ყოფილიყო ტემპერატურის სეზონური ცვლილება, ზოგიერთ შემთხვევაში კი, ნავთობბაზიდან დანაკლისით ჩატვირთული საწვავი. საყვედურის გამოცხადების შემდეგ, კოლეგებთან შეთანხმებით ნ-----ის ელექტრონული ფოსტიდან, მოსარჩელის თანხმობით გაიგზავნა განცხადება დირექტორის სახელზე, სადაც ასახული იყო სამსახურში შექმნილი პრობლემები. აღნიშნული განცხადების მეორე დღეს დაიბარეს რ-----ი, ჩამოართვეს პირადი ტელეფონები და მუქარით მოითხოვეს პირადი განცხადებით სამსახურის დატოვება. უარის მიღების შემდეგ იმავე დღეს, 25 ივლისს გაათავისუფლეს სამსახურიდან.

მოსარჩელე ასევე არ იზიარებს მოპასუხის მოსაზრებას, სარჩელის ხანდაზმულობის შესახებ, ვინაიდან, თავდაპირველი სარჩელი წარმოდგენილი იყო 2017 წლის 17 აგვისტოს, თუმცა სასამართლომ უარი უთხრა სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე. უარის საფუძვლის გამოსწორების შემდეგ განმეორებით მიმართა ზ----- ჩ-----ემ სასამართლოს იმავე მოთხოვნით, 2017 წლის 07 სექტემბერს.

მოპასუხის პოზიცია

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

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“ ქვეპუნქტის გამოყენებით, პირის სამსახურიდან დათხოვნის ლეგიტიმურ წინაპირობას ქმნის. კერძოდ, შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში მხარეთა შორის გაფორმდა თანამდებობრივი ინსტრუქცია, რომელიც სავალდებულო ინსტრუქციას წარმოადგენს დასაქმებულთათვის და რომელსაც მოსარჩელე მხარე ხელს აწერს. აღნიშნულ სამუშაო აღწერის მიხედვით მოსარჩელე მხარეს ეკისრება ვალდებულება მოახდინოს ნაშთებზე დანაკარგების მაქსიმალური მინიმალიზაცია. ირკვევა, რომ აღნიშნული მოთხოვნა, რომელიც ერთ-ერთი მთავარი მოთხოვნაა მოსარჩელე მხარის თანამდებობაზე, არ შესრულდა. შესაბამისად, სახეზე გვაქვს ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების უგულებელყოფა, რომელზეც მეტყველებს მოპასუხე მხარის მიერ 2017 წლის 18 ივლისის ბრძანება N----- საყვედურის გამოცხადების თაობაზე.

მოსარჩელე მხარე თავის პოზიციას ამყარებს 2016 წლის 29 ივნისის ფინანსთა მინისტრის ბრძანებაზე ნავთობ პროდუქტების ბუნებრივი დანაკარგების ნორმების დამტკიცების შესახებ. აღნიშნული ბრძანების შინაარსი და მისი გამოყენების ფარგლები არ არის სწორად განსაზღვრული მოსარჩელე მხარის მიერ. ბრძანება გამოიყენება არა საწვავის დანაკლისის მაქსიმალური ზღვარის დადგენისათვის, არამედ საგადასახადო კოდექსით გათვალისწინებული გადასახადების შესაძლო დარიცხვების განსაზღვრისათვის. ამდენად, ამ ბრძანებას არანაირი კავშირი არ აქვს მოსარჩელე მხარის სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას, ფაქტობრივად აღმოჩენილ დანაკლისებთან.

გარდა ამისა, მოპასუხის მითითებით სარჩელი არის ხანდაზმული, ვინაიდან

მოპასუხე ვალდებული იყო სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლის წერილობითი განმარტება მიეცა მოსარჩელე მხარისთვის 2017 წლის 2 აგვისტოს. მოსარჩელეს წარმოეშვა მოთხოვნის საფუძველი 2017 წლის 30 აგვისტოდან 30 დღის ვადაში, რათა გაესაჩივრებინა მოპასუხის ქმედება სასამართლოში 2017 წლის 2 სექტემბრამდე. ზ----- ჩ-----ემ კი სარჩელი წარადგინა ამ ვადის დარღვევით, 2017 წლის 7 სექტემბერს.

შესაბამისად, სასარჩელო მოთხოვნა სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობაზე არაპერსპექტიულია და ვერ დაკმაყოფილდება; ასევე ვერ დაკმაყოფილდება მოთხოვნები სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი მოცდენის პერიოდის შრომის ანაზღაურების შესახებ.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე ზ----- ჩ-----ესა და მოპასუხე შპს „რ----- ს----- შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა, მოსარჩელე დასაქმებული იყო რ-----ის თანამდებობაზე. 2015 წლის 1 იანვარს მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების მიხედვით შრომის ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრებოდა 2015 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით, იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე სულ მცირე ერთი თვით ადრე რომელიმე მხარე არ განაცხადებს ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, ხელშეკრულება ავტომატურად გაგრძელდება დამატებით ერთი წლით. შრომითი ხელშეკრულება იმავე პირობებით დაიდო ასევე 2016 წლის 15 ივლისს;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2015 წლის 1 იანვრის შრომის ხელშეკრულება იხ.(ს.ფ 16-26);
- შრომითი ხელშეკრულების დანართი N2 (იხ. ს.ფ. 27);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.2 მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების მიხედვით სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების დროს დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში 1200 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე - ხელზე ასაღები);

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2015 წლის 1 იანვრის შრომის ხელშეკრულება იხ.(ს.ფ 16-26);
- შრომითი ხელშეკრულების დანართი N2 (იხ. ს.ფ. 27);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.3. მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების დანართ N1-ის (სამუშაოს აღწერილობა) მიხედვით, რ-----ის სამუშაოები მოიცავს, მაგრამ არ შემოიფარგლება: ახდენს ნაშთებზე დანაკარგების მაქსიმალურ მინიმიზაციას სამუშაო პროცესების გაუმჯობესების გზით; ყოველი თვის ბოლოს მონაწილეობს საწვავის ნაშთების ინვენტარიზაციის პროცესში და ახდენს საბუღალტრო ნაშთების შედარებას ფაქტიურთან; ყოველი კვარტლის ბოლოს ახდენს ინვენტარიზაციის შედეგების ანალიზს, რის საფუძველზეც განსაზღვრავს დაქვემდებარებული გს მენეჯერების მიერ კვარტლური გეგმის შესრულების დონეს და ბონუსის ოდენობას. მუდმივად ზრუნავს სადგურებზე არსებული სამუშაო პროცესების გაუმჯობესებაზე, რათა გაზარდოს მომხმარებელთა კმაყოფილება. ახდენს დაქვემდებარებულთა კონტროლს კომპანიის შინაგანაწესის/პროცედურების შესრულების კუთხით და დამრღვევთა მიმართ ატარებს დადგენილ სანქციებს; ზრუნავს სადგურებზე არსებული სამუშაო პროცესების გაუმჯობესებაზე, რათა გაზარდოს საწვავის რეალიზაცია; ახორციელებს ყოველდღიურ ვიზიტებს სადგურებზე, რათა დარწმუნდეს სამუშაო პროცესის მართებულად მიმდინარეობაში; ახდენს პასუხისმგებელ პირთა ინფორმირებას სადგურებზე პრობლემის აღმოჩენის შემთხვევაში; საჭიროების შემთხვევაში ახდენს სვეტებზე საგადასახადო ლუქების ახსნა-დადებას; ახდენს ყოველწლიურ, გეგმიურ გადალუქვა-გადამოწმებას საგადასახადო ინსპექციის და მეტროლოგიური რეგლამენტების და სტანდარტების ლაბორატორიის წარმომადგენლების თანდასწრებით; პერიოდულად ამოწმებს სვეტების და სამუშაო პროცესებთან დაკავშირებული ყველა აღჭურვილობის გამართულობას; შესაბამისი სამსახურების დახმარებით ახდენს საკონტროლო-საღარიბ აპარატების დარეგისტრირებას და უზრუნველყოფს მათ საექსპლუატაციო გამართულობას. ახდენს დაქვემდებარებული აგს მენეჯერების ინსტრუქტაჟს, რჩევებს და უწევს კონსულტაციას მისი კომპეტენციის ფარგლებში;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულების დანართი N1 (იხ. ს.ფ. 30);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.4. შპს „რ----- ს----- 2017 წლის 18 ივლისის N----- ბრძანებით, თანამშრომელთა თანამდებობრივი ინსტრუქციის (მოახდინოს ნაშთებზე დანაკარგის მაქსიმალური მინიმიზაცია სამუშაო პირობების გაუმჯობესების გზით) დარღვევის და ქ-----ის ოპერაციების მენეჯერის მოხსენებითი ბარათის გამო, ზ----- ჩ-----ეს გამოეცხადა საყვედური;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება (იხ. ს.ფ. 31);

- ქ----ის ოპერაციების მენეჯერის მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ. 46);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.5. შპს „რ----- ს----- 2017 წლის 25 ივლისის N ბ-2129 ბრძანებით, ზ-- -- ჩ-----ე გათავისუფლდა სამსახურიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება (იხ. ს.ფ. 32);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.6. შპს „რ----- ს----- 2017 წლის 04 აგვისტოს დასაბუთებაში მითითებულია, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს მის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების უხეში დარღვევა. ვალდებულებების დარღვევამ გამოიწვია კომპანიის მიერ სარეალიზაციო პროდუქტის დანაკლისის მკვეთრი ზრდა. რის თაობაზეც ინფორმაცია მოსარჩელეს არაერთგზის მიაწოდა მისმა უშუალო ხელმძღვანელმა;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- დასაბუთება (იხ. ს.ფ. 33);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.7. მოსარჩლის დაქვემდებარებაში მყოფი აგს-ში ბენზინის დანაკლისი შეადგენდა 0.140%-ს ხოლო დიზელის დანაკლისი იყო 0.009%;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- დაანგარიშებული დანაკლისი (იხ. ს.ფ. 34-40);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.8. შპს „რ----- ს----- ქ----ის ოპერაციების მენეჯერმა - ლ-----მ, მოხსენებითი ბარათით მიმართა გენერალურ დირექტორს, სადაც მითითებულია: ა-----ის ქ----ში არსებულ პროდუქტებზე ჩატარებული ინვენტარიზაციის შედეგად გამოვლინდა, რომ ივნისის თვის დანაკარგები არ შეესაბამება მოლოდინებს, დანაკლისმა 13731 ლიტრი შეადგინა (სრული რეალიზაციის 0.09%), რაც 9724 ლიტრით აღემატება წინა თვის - მაისის დანაკლისებს (მაისის თვის დანაკლისი შეადგენდა 4007 ლიტრს, რაც სრული რეალიზაციის 0.03%). ამდენად, ვინაიდან ქ----ის კ-----ის პირდაპირ მოვალეობაშია განსაზღვრულ ნაშთებზე დანაკარგების მაქსიმალური მინიმიზაცია და მოსარჩელემ ვერ მოახდინა ამხელა დანაკარგების აცილება, გამოთქვა ინიციატივა, გამოცხადებოდა მას

საყვედური;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მოხსენებითი ბარათი (იხ. ს.ფ. 64);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.9. შემოსავლების სამსახურის 2015 წლის 29 ივნისის N23022 ბრძანებით დამტკიცდა ნავთობპროდუქტებზე ბუნებრივი დანაკარგის ნორმები. ამ ბრძანების თანახმად, საავტომობილო ბენზინზე დანაკარგის მაქსიმალური ზღვრული ნორმა საავტომობილო გადაზიდვების დროს შეადგენს 0.12%, ხოლო დიზელზე - 0.05%;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება (იხ. ს.ფ. 41-45);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.10. შპს „რ----- ს----- გენერალურ დირექტორს განცხადებით მიმართეს თანამშრომლებმა, სადაც განმარტებულია საწვავის დანაკარგების გამომწვევი მიზეზები და ასევე აღნიშნულია, რომ არ ეთანხმებიან საყვედურის გამოცხადების ბრძანებებს;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- განცხადებს (იხ. ს.ფ. 51-52);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.11. შპს „რ----- ს----- ცნობის თანახმად, ზ----- ჩ----- ე მუშაობდა რ-----ის პოზიციაზე 2014 წლის 25 დეკემბრიდან 2017 წლის 26 ივლისის ჩათვლით. მისი ყოველთვიური ხელზე ასაღები ხელფასი 2016 წლის დეკემბრის ჩათვლით შეადგენდა 1300 ლარს; 2017 წლის იანვრიდან ყოველთვიურმა, ხელზე ასაღებმა ხელფასმა შეადგინა 1495 ლარი;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ცნობა (იხ. ს.ფ. 54);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.12. ზ----- ჩ-----ემ მოპასუხე შპს „რ----- ს----- მიმართ სარჩელი თბილისის საქალაქო სასამართლოში თავდაპირველად შემოიტანა 2017 წლის 17 აგვისტოს, რის წარმოებაში მიღებაზეც 2017 წლის 22 აგვისტოს განჩინებით ეთქვა უარი;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- თავდაპირველად შემოტანილი სარჩელის პირველი გვერდის ასლი (იხ. ს.ფ. 151);
- განჩინება (იხ. ს.ფ. 152-156);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.13. მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა იყო უვადო ხასიათის, ვინაიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის თანახმად „თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში. კანონმდებელი განმარტავს, რომ მოცემული მუხლის პირობების მიხედვით, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დამსაქმებელთან, რომელთანაც შრომითი ურთიერთობა დაიწყო 2013 წლის ივლისამდე და რომლის შრომითი ურთიერთობა ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტ ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე ურთიერთობა გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ვადით, მაშინ შრომითი ურთიერთობა უვადოდ ჩაითვლება კანონის ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ. როგორც ცნობილია „საქართველოს შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონი ამოქმედდა 2013 წლის 4 ივლისს. მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის შრომითი ურთიერთობა არსებობდა 2015 წლის 1 იანვრიდან 2017 წლის 25 ივლისამდე (31 თვე), ამდენად მხარეებს შორის შრომითი ხელშეკრულება უკვე გადაზრდილი იყო უვადო შრომით ხელშეკრულებაში.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. წარმოდგენილ სამართალწარმოებაში ერთ-ერთი სადავო გარემოებაა სასარჩელო მოთხოვნების ხანდაზმულობის საკითხი. სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო კანონმდებლობა იცნობს სხვადასხვა ვადებს, მათ შორისაა სამოქალაქო უფლებების განხორციელების ვადები, რომლებიც სხვა უფლებებთან ერთად გულისხმობს უფლების დაცვის ხანდაზმულობის ვადებს, სასარჩელო ხანდაზმულობა ეს არის კანონით დადგენილი დრო, რომლის განმავლობაშიც პირს რომლის უფლებაც შელახულია, შეუძლია მოთხოვნის იძულებითი

აღსრულება ან უფლების დაცვა სასამართლოში სარჩელის შეტანის გზით. თუკი დარღვეული უფლების იძულებით დაცვის შესაძლებლობა კანონით განსაზღვრული ვადით არ იქნებოდა შეზღუდული, ეს გამოიწვევდა სამოქალაქო საქმეზე გადაწყვეტილების გამოტანის გაძნელებას, ვინაიდან დიდია ალბათობა საქმესთან დაკავშირებული უტყუარი მტკიცებულებების დაკარგვისა, საქმეში მონაწილე პირების მიერ საქმის გარემოებების არაადეკვატურად აღქმისა და სხვა. ამრიგად, სასარჩელო ხანდაზმულობა ხელს უწყობს რა სამოქალაქო ურთიერთობათა სტაბილიზაციას, ამავედროულად ემსახურება სახელშეკრულებო დისციპლინის სიმყარეს და ეხმარება სამოქალაქო ურთიერთობის მონაწილეებს თავიანთი უფლებებისა და ვალდებულებების აქტიურად და დროულად განხორციელებაში (იხ.სუსგ№ას-266-254-2013, 25 დეკემბერი, 2013 წელი).

სასამართლო განმარტავს, რომ მართალია განსახილველი სარჩელი შემოსულია 2017 წლის 7 სექტემბერს, თუმცა მოსარჩელემ მისი სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება პირველად გაასაჩივრა მისთვის დასაბუთების ჩაბარებიდან 30 დღის ვადაში - 2017 წლის 17 აგვისტოს, სასამართლომ აღნიშნული სარჩელი არ მიიღო წარმოებაში. ამდენად სარჩელი არ არის ხანდაზმული.

3.1.2. ზ----- ჩ-----ის გათავისუფლება შპს „რ----- ს----- დაკავებული თანმდებობიდან მოხდა დასაქმებულის მიერ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით უხეშად დარღვევის გამო. 2017 წლის 25 ივლისის მოპასუხე ორგანიზაციის მიერ მოსარჩელისადმი გაგზავნილ წერილებში, მოსარჩელეს დეტალურად განემარტა მისი გათავისუფლების მიზეზებისა და საფუძვლების შესახებ.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან და კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ ძირითად საფუძველს, რა დროსაც განსაზღვრული არ არის დასაქმებულის წინასწარ ინფორმირების ვადა და დასაქმებულს არ მიეცემა არავითარი კომპენსაცია ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტისათვის.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

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 მნიშვნელოვან 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 გათავისუფლების 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.**

სადავო ნების საფუძველია ვალდებულებების დარღვევა, რამაც გამოიწვია კომპანიის მიერ სარეალიზაციო პროდუქტის დანაკლისის მკვეთრი ზრდა.

შპს „რ----- ს----- ჩამოყალიბდა კომისია, რომლის კვლევის საგანსაც წარმოადგენდა საწვავის დანაკლისებისა და მათი რაოდენობის გამომწვევი მიზეზების დადგენა. აღნიშნული კვლევის ფარგლებში გამოვლინდა საწვავის დანაკლისის რაოდენობის ზრდის ერთ-ერთი გამომწვევი მიზეზი, კერძოდ ავტოგასამართ სადგურებზე საწვავის მეტროლოგიური პროცედურების არაჯეროვანი შესრულება. ვინაიდან მეტროლოგიური პროცედურის შესწავლა მოიცავს რთულ და ხანგრძლივ პროცედურებს, შპს რ----- ს----- ი შექმნა კიდევ ერთი კომისია. კომისიის სამუშაო პერიოდში გამოვლინდა სხვადასხვა მნიშვნელოვანი გარემოებები. მათ შორის მეტროლოგიის საექვოდ ხშირად ჩატარების ფაქტი. მეტროლოგია წარმოადგენს ავტოგასამართი სადგურის შემოწმების მექანიზმს რომელიც მოიცავს: ავტოგასამართ სადგურზე დამონტაჟებული საწვავის ჩამომსხმელი ე.წ. პისტოლეტის ტექნიკურ გამართულობას; მადოზირებელი მექანიზმის გამართული მუშაობა(რამდენად სწორად ნაწილდება დოზები); საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, მეტროლოგია უნდა ჩატარდეს წელიწადში ერთხელ სპეციალური უფლებამოსილი პირების (საგადასახადო აგენტის, კვალიფიციური პირის, სახელმწიფოსგან აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით აკრედიტირებული კომპანიის წარმომადგენლისა და მენეჯერის) მონაწილეობით, დოზატორების მუშაობის შემოწმებისა და პლომბების შეცვლის მიზნით. მეტროლოგიის ჩატარებას სპეციალური ცოდნა არ სჭირდება, თუმცა ამ პროცესში შესაძლებელია განხორციელდეს საწვავის მითვისება. კერძოდ: მეტროლოგიის ჩატარებისთვის, ავტოგასამართი სადგურის მენეჯერი ან კ----- ი (მეტროლოგიაში მონაწილე პირი) ვალდებულია განხორციელოს გარკვეული ოდენობის საწვავის ჩამოსხმა, შემდგომ აზომვა, ჩამოსხმული საწვავის ავზში დაბრუნება და აღნიშნულთან დაკავშირებით შესაბამისი დოკუმენტაციის შედგენა. მოსარჩელე მხარის შემთხვევაში აღნიშნა დაქვემდებარებულ ავტოგასამართ სადგური საექვოდ დიდი რაოდენობის საწვავის გამოყენებით.

სასამართლო იზიარებს მოპასუხის პოზიციას და განმარტავს, რომ საწვავის დანაკლისების მინიმიზაცია წარმოადგენდა ხელშეკრულების არსებით პირობას (იხ. დადგენილი უდავო ფაქტობრივი გარემოებები) და მნიშვნელოვან ვალდებულებას წარმოადგენდა მოსარჩელე მხარისთვის და კომპანიისთვის, რადგან მოპასუხე ორიენტირებულია მოგებაზე. მოსარჩელე მხარე იყო მოპასუხე კომპანიაში რ----- ი, რომელსაც ევალებოდა ა----- ის მენეჯერების ზედამხედველობა, რაც კიდევ უფრო ზრდის მოსარჩელე მხარის თანამდებობრივ პასუხისმგებლობას. მოპასუხე მხარისათვის მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს აღნიშნულ თანამდებობაზე დასაქმებულის მოვალეობების ჯეროვანი და კეთილსინდისიერი შესრულება, რადგან მის მიერ შესრულებული სამუშაო პირდაპირ აისახება მოპასუხის მოგებაზე.

მოწმის სახით დაკითხულმა, დანაკარგების კონტროლის ოფიცერმა - რ-----

-----მა დაადასტურა მოსარჩელის მიერ მისი მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულების ფაქტი და განმარტა, რომ მას ევალებოდა ნავთობის ხარისხისა და ოდენობის კონტროლი ნავთობბაზაში და აგს-ში. იმ შემთხვევაში, თუ იქნებოდა დანაკარგი, უნდა მითითებულიყო თითოეული დაკარგულ ლიტრზე მიზეზი. შპს „რ----- ს----- აქვს ინსტრუქცია, სადაც მითითებულია, თუ როგორ უნდა მიიღონ ბენზინი აგს-ზე (ავტოგასამართ სადგურზე). შემოწმებისას გამოვლინდა, რომ ხდებოდა ამ ინსტრუქციის დარღვევა. თუ ბენზინი მიდის დანაკლისით, მენეჯერმა უნდა გააგზავნოს უკან, რადგან ის ამოწმებს რეზერვუარს და თუ სითხე ნიშნულზე დაბალია, ცხადია, რომ ნავთობი დანაკლისითაა და მენეჯერი ატყობინებს რეგიონალურ კ-----ს. მენეჯერს აქვს დანაკლისის შეტყობინების ვალდებულება, თუმცა რეგიონალურ კ-----ს აქვს უფლება შეამოწმოს სადგური, მან უნდა დასვას შეკითხვები და მოახდინოს შესაბამისი რეაგირება. აგს-ზე არის ორი სახის მრიცხველი, მექანიკური და ელექტრონული, მეტროლოგიის დროს ყოველ წელს სადგურებში ხდება ყველა სვეტის ხელახლა გადალუქვა, თუმცა, მოსარჩელის დაქვემდებარებაში მყოფი - აღმოსავლეთ საქართველოს რეგიონში ელექტრონულად ვერ იღებდნენ ინფორმაციას, ეს ნიშნავს, რომ ელექტრონული არ მუშაობდა, თუმცა დენი არ გათიშულა. ამ სადგურებზე ელექტრო მრიცხველი გათიშული იყო პერიოდულად, 2017 წლის იანვრიდან ივლისამდე პერიოდში. საბოლოო ჯამში აღმოჩნდა განსხვავება მექანიკური მრიცხველისა და ელექტრო მრიცხველის მონაცემებში განსხვავება, რაზეც რეაგირება არ მოუხდენია ზ----- ჩ-----ეს, თუმცა თვითონ ჰქონდა საშუალება დაენახა ეს განსხვავება. ბენზინის უფასოდ ჩამოსხმა შეეძლო სადგურის მენეჯერს, რომელიც უნდა ეკონტროლებინა კ-----ს. აღნიშნული სიტუაცია გამოსწორდა ახალი რ-----ის დანიშვნის შემდეგ, მოსარჩელის წასვლის შემდეგ ელექტრონულ და მექანიკურ მრიცხველებს შორის სხვაობა ფაქტიურად აღარ იყო, რაც დამატებით ეჭვს ბადებს მოსარჩელეზე.

მოწმე ლ-----მ ასევე განმარტა, რომ სადგურებზე იყო საწვავის დიდი დანაკლისი, თუმცა ამაზე რეაგირება არ მოუხდენია ზ----- ჩ-----ეს.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სრულად დადასტურდა მოსარჩელის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევის ფაქტი.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან, ვერ დასტურდება გასაჩივრებული გადაწყვეტილებების წინააღმდეგობა სხვადასხვა საკანონმდებლო რეგულაციებთან, სასამართლო

მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს 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; CASE 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. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო დაადასტურებს შრომის უფლების (განსაკუთრებით ამ უფლების დაცვის) მაღალ საკაცობრიო მნიშვნელობას და განმარტავს, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილება

სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, არ უნდა 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 ძირითადი უფლებების შესახებ და სხვა.

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

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე

სახელმწიფონი (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 სახელმწიფონი 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 ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავტენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი).

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 ველარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი იგივეობა განსაზღვრულ 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 გავუსვამთ, რომ პირდაპირი სამართლის წყაროდ წინამდებარე გადაწყვეტილება არ განიხილავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ისეთ აქტებს, რომლებიც არ არის კანონიერ ძალაში საქართველოს სახელმწიფოსთან მიმართებაში);

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის 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.

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 რათმქუნდა 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.

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.

სასამართლომ, დადგენილ **სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში**, უკვე წარმოაჩინა მსჯელობა სამართალწარმოების შედეგად გამოვლენილი დარღვევების თაობაზე და რათქმაუნდა ამჯერად აღარ მოახდენს მათ დეტალურ გამეორებას. სასამართლო მხოლოდ მოკლედ მიუთითებს შემდეგს:

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 შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძვლით, რაც გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

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

როგორც დადგენილია საყვედურის გამოცხადების და დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია ის დანაკლისი, რომელიც წარმოიშვა მოსარჩელის დაქვემდებარებაში მყოფი აგს-ზე, დანაკლისის ოდენობა აღემატებოდა იმ მინიმალურ ნორმას, რომელიც შესაძლებელია მიჩნეულიყო ბუნებრივ დანაკლისად.

თუ რა მიიჩნევა შრომის ხელშეკრულების ან/და შინაგანაწესის უხეშ დარღვევად, კანონი არ განსაზღვრავს. ქმედების, როგორც დარღვევის ხარისხის შეფასება, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ უნდა მოხდეს გადაცდომის სიმძიმის, სიხშირის გათვალისწინებით და მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით.

საქართველოს უზენაესი სასამართლო საკასაციო პალატამ მის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ დამსაქმებლის მოთხოვნა კონკურენტულ ადამიანურ რესურსებზე სრულიად ბუნებრივია შრომითი ურთიერთობების დინამიურობისა და შრომით ბაზარზე ყოველდღიურად მზარდი მოთხოვნილებების გათვალისწინებით. სამეწარმეო გადაწყვეტილება, რომელიც მაღალკვალიფიციური კადრების მომზადება-გადამზადებას, მიღებას უკავშირდება, ექვემდებარება სასამართლოს სამართლებრივ კონტროლს, თუმცა, გასათვალისწინებელია, ასევე, საწარმოს მენეჯმენტის მიზნები და

სწრაფვა, რათა გონივრულად, სამართლიანად და კანონიერად შეფასდეს საწარმოს გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა, მათ შორის ეკონომიკური მოთხოვნების საფუძველზე, დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. სასამართლოებმა ძალზედ ფრთხილად და წინდახედულად უნდა იმსჯელონ სასამართლო კონტროლის ფარგლებში, კონკრეტული საწარმოს ბიზნეს გადაწყვეტილებასა და სამეწარმეო პოლიტიკაზე, რათა კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტით დადგენილი ვალდებულების - თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარების - ხელშეწყობა მოხდეს.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის ქმედება მისი სიმძიმის, სიხშირის თვალსაზრისით, წარმოადგენს იმგვარ გადაცდომას, რაც ამართლებდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას (უხეში დარღვევა). ამავე დროს, სასამართლო დამაკმაყოფილებლად მიიჩნევს მოპასუხის მსჯელობას, რომ გამოვლენილი დარღვევების სიმძიმემ განაპირობა უმკაცრესი სახდელის გამოყენების მიზანშეწონილობა. ერთის მხრივ, დათხოვნამდე გამოცემული ბრძანების - საყვედურის საფუძველიც ასევე დანაკლისების თემას ეხმაურება, მაგრამ სასამართლოსათვის გასაგებია, რომ კვლევის შედეგად დამსაქმებლისათვის უფრო ცხადი შეიქნა დარღვევების ხასიათი და ამანაც გამოიწვია საბოლოოდ მოსარჩელის დათხოვნა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ შეძლო მისი მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტობრივი გარემოების (ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლობიერი საფუძვლის) არსებობის დადასტურება, კერძოდ, დადგინდა, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განპირობებულია მისი მხრიდან ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულებით.

შესაბამისად, სადავო ნება კანონიერია.

ასევე, იმავე საფუძვლებითვე კანონიერია პირველი ბრძანება საყვედურის დაკისრების შესახებ.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის თანახმად, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ უფლებები და ვალდებულებები. ამავე კოდექსის 115-ე მუხლის შესაბამისად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. **სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილენი, არიან**

სამოქალაქო საზოგადოების წევრები. სამოქალაქო საზოგადოება კი ურთიერთპასუხისმგებლობის მქონე პირთა ერთობაა (იხ. ლადო ჭანტურია - შესავალი საქართველოს სამოქალაქო სამართლის ზოგად ნაწილში, 1997 წ.). შესაბამისად, სამოქალაქო ნება, სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილის მიერ უნდა განხორციელდეს კეთილსინდისიერად და კანონის მოთხოვნათა შესაბამისად. წინამდებარე სამოქალაქო-სამართლებრივი ნება - სადავო გადაწყვეტილება შეიძლება ჩაითვალოს მართლზომიერად, რაც სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს), მისი ბათილობის საფუძველს გამორიცხავს.

6.4. მოსარჩელის მოთხოვნებს წარმოადგენს პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

საქართველოს 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 აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

ამდენად, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობის თანამდევ შედეგს. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს არც სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

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, 364-365-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა

1. ზ----- ჩ-----ეს სარჩელის დაკმაყოფილებაზე ეთქვას უარი.
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო 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 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