



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

19.12.2018 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო

სამოქალაქო საქმეთ კოლეგია

მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი
სხდომის მდივანი ნინო სეხნიაშვილი

მოსარჩელე თ----- კ-----,
წარმომადგენელი დ----- ო-----,
მოპასუხე შპს ს-----,
წარმომადგენელი ს----- მ-----,

დავის საგანი: სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება,

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს ს-----ს დირექტორის 2018 წლის 06 მარტის ბრძანება თ----- კ-----სთან ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის შესახებ.

1.2 აღდგენილ იქნეს თ----- კ----- შპს ს-----ში ფილიალის მენეჯერის პოზიციაზე.

1.3 შპს ს-----ს თ----- კ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად დასაბეგრი 1000 ლარის ოდენობით 2018 წლის 06 მარტიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე შპს ს-----ს წარმომადგენელი არ ცნობს სასარჩელო მოთხოვნას და ითხოვს მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნის

დაკმაყოფილებაზე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მხარეთა შორის 31.12.2015 წელს დადებულ შრომით ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელე დასაქმებული იყო შპს ს-----ში ოპერატორის თანამდებობაზე და მისი ხელფასი შეადგენდა თვეში 625 ლარს გადასახადების ჩათვლით. 01.07.2017 წელს მოპასუხის დირექტორის ბრძანებით მოსარჩელე (დაწინაურდა) დაინიშნა (მარჯანიშვილის) ფილიალის მენეჯერის თანამდებობაზე სადაც მუშაობდა გათვისუფლებამდე, მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა დასაბეგრ 1000 ლარს (ხელზე მისაღები 800 ლარი). მოსარჩელესთან ფილიალის მენეჯერის თანამდებობაზე მუშაობის პერიოდში ახალი შრომის ხელშეკრულება არ დადებულა.

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს

შრომითი ხელშეკრულება ს. ფ. 16-18.

ბრძანება ს. ფ. 78.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.2 მოპასუხის 06.03.2018 წლის ბრძანებაში მითითებულია შპს ს-----ს შინაგანაწესის 20 მუხლის 1 ნაწილის "დ" ქვეპუნქტის, შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის "თ" ქვეპუნქტის და დასაქმებულთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე 07.03.2018 წლიდან შპს ს-----ს თანამშრომელი თ----- კ----- გათავისუფლდეს სამსახურიდან მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო, მის მიმართ შეფარებული დისციპლინური სახდელის მოქმედების პერიოდში და შეუწყდეს გაფორმებული შრომის ხელშეკრულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

ბრძანების ასლი ს. ფ. 45.

მხარეთა ახსნა განმარტებანი;

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.3. მოპასუხის 29.09.2017 წლის ბრძანებით მოსარჩელეს შინაგანაწესის 20 მუხლის 1 ნაწილის "ა" პუნქტის შესაბამისად გამოეცხადა საყვედური.

აღნიშნული სახდელის დადება უკავშირდებოდა ფულადი თანხის დაკარგვას. სახდელის დადება გასაჩივრებული არ არის.

მოპასუხის 01.03.2018 წლის ბრძანებით მოსარჩელეს სამსახურიუბრძოლი

მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულებისათვის გამოეცხადა სასტიკი საყვედური.

აღნიშნული სახდელის დადება უკავშირდება რეგლამენტით გათვალისწინებულზე ადრე ფილიალის დაკეტვას. სახდელის დადება გასაჩივრებული არ არის.

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს

ბრძანებები ს. ფ. 61, 64.

მოხსენებითი ბარათები ს. ფ. 62, 65.

ახსნა-განმარტება ს. ფ. 63.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.1.4. მოპასუხის შრომის შინაგანაწესის 3.1 მუხლის "დ" ადმინისტრაცია უფლებამოსილია მოსთხოვოს თანამშრომელს ამ შინაგანაწესითა შრომის ხელშეკრულებით დაწესებული წესების, ასევე სხვა შიდასამართლებრივი აქტებისა და მოთხოვნების შესრულება. 4.2.1.7 მუხლით თანამშრომელი ვალდებულია მისდამი დაქვემდებარებულ ობიექტზე უზრუნველყოს კომპანიის საქმიანობის მარეგულირებელი კანონმდებლობისა და ნორმატიული აქტების განუხრელი დაცვა. 15.4 მუხლით დასაქმებული ვალდებულია დროულად გამოცხადდეს და დარჩეს სამსახურში შესაბამისი სამუშაო საათების დასრულებამდე. 15.5 მუხლით დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე კომპანიის ინტერესების გათვალისწინებით დასაქმებულს შეიძლება მიეცეს სამუშაო დღის დაწყებისა და დასრულების განსხვავებული სამუშაო საათები.

მხარეთა შორის დადებული შრომის ხელშეკრულების 2.1.3 მუხლით დასაქმებული კისრულობს ვალდებულებას დაიცვას შრომის შინაგანაწესი.

შრომის შინაგანაწესის 17-ე მუხლით თანამშრომლების ვალდებული არიან დაიცვან შრომის დისციპლინა, შრომის შინაგანაწესი და სხვა შიდასამართლებრივი აქტები. 20.1 მუხლით დასაქმებული პირის მიერ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომის სიმძიმის და ჩადენილი გარემოებების გათვალისწინებით დასაქმებულის მიმართ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის შედეგი ზომები: საყვედური; სასტიკი საყვედური; ხელფასიდან თანხის დაკავება; შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა;

მოპასუხის მიერ ორგანიზებული ტოტალიზატორი "კ-----ის" მოწყობის პირობების (რეგლამენტის) ნებართვის #19-05/213-ით, რომელიც შეთანხმებულია შემოსავლების სამსახურთან და რომელიც სავალდებულოდ შესასრულებელია მოპასუხისათვის "ტოტალიზატორი მოეწყობა, მოგება გაიცემა, პრეტენზიები განიხილება ყოველდღიურად 11.00 სთ-დან 24.00 სთ-

მდე, ხოლო შაბათს, კვირას და აგრეთვე ფიფას და უეფას ეგიდით ორგანიზებული მატჩების მსვლელობის დღეებში 11.00 სთ-დან 02.00 სთ-მდე . . .
.";

ზემოაღნიშნული რეგლამენტი გამოკრული იყო ფილიალში. მოსარჩელე გაცნობილი იყო რეგლამენტს და მისთვის ცნობილი იყო შემოსავლების სამსახურის მიერ შემოწმებისას რეგლამენტის დარღვევის შემთხვევის აღმოჩენის შემთხვევაში კომპანისათვის ფულადი სანქციების დაკისრების შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს

01.01.2017 წლის ბრძანება შინაგანაწესის დამტკიცების შესახებ ს. ფ. 68.

შინაგანაწესი ს. ფ. 69-77.

რეგლამენტი ს. ფ. 81-107.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადავოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის "თ" ქვეპუნქტით.

მოპასუხის დირექტორის მიერ მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გამოცემულ ბრძანებაში მითითებულია: შპს ს-----ს შინაგანაწესის 20 მუხლის 1 ნაწილის "დ" ქვეპუნქტის, შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის "თ" ქვეპუნქტის და დასაქმებულთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე 07.03.2018 წლიდან შპს ს-----ს თანამშრომელი თ----- კ----- გათავისუფლდეს სამსახურიდან მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო, მის მიმართ შეფარდებული დისციპლინური სახდელის მოქმედების პერიოდში და შეუწყდეს გაფორმებული შრომის ხელშეკრულება.

მოპასუხეების წარმომადგენლის განმარტებით მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა მოსარჩელის მიერ შინაგანაწესის უხეში დარღვევის გამო რა დროსაც მისი მიმართ უკვე წლის განმავლობაში გამოყენებული იყო ანალოგიური დარღვევისათვის დისციპლინარული სადელი სასატიკი საყვედური.

სასამართლოს განმარტავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში ბუნდოვანია და სამართლებრივ შეფასებას საჭიროებს მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი. მოპასუხის მიერ გამოცემულ გასაჩივრებულ ბრძანებაში მითითებულია როგორც უხეში დარღვევა რაც

შრომის კოდექსის 37.1 მულის "ზ" ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველია ასევე დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევა თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა შრომის კოდექსის 37.1 "თ" ქვეპუნქტი რაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დამოუკიდებელი საფუძველია. აღნიშნულ გარემოებათა გათვალისწინებით სასამართლო განმარტავს, რომ 37.1 მუხლის "ზ" ქვეპუნქტის შემთხვევაში აუცილებელი არ არის დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში რომელიმე დისციპლინარული სახდელის არსებობა, ხოლო შრომითი მოვალეობების დარღვევა თავისი სიმძიმიდან გამომდინარე წარმოადგენს ისეთ უხეშ გადახდომას რა დროსაც შეუძლებელია მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნება, ხოლო 37.1 მუხლის "თ" ქვეპუნქტის შემთხვევაში აუცილებელი პირობას წარმოადგენს ბოლო ერთი წლის განმავლობაში სახდელის არსებობა, ხოლო ცადენილი დარღვევა არ არის აუცილებელი იყოს უხეში ხასიათის.

სასამართლო განმარტავს, რომ ხშირ შემთხვევაში დამსაქმებელი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად ორივე საფუძველს უთითებს, როგორც "ზ" ქვეპუნქტს ასევე "თ" ქვეპუნქტს, რასაც ამ შემთხვევაშიც აქვს ადგილი, რის გამოც სამართლებრივი შეფასების საგანი შეიძლება იყოს თუ რომელი საფუძველით არის დასაქმებული გათავისუფლებული, რის შეფასებისათვისაც ყურადღება უნდა იქნეს გამახვილებული დამსაქმებლის მიერ შესაგებელში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებზე, კერძოდ განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხე დავის ფაქტობრივ გარემოებებში მითითებული აქვს და შესაგებელს ერთვის მოსარჩელის მიმართ იმავე გადაცდომისათვის დისციპლინური სახდელების გამოყენების შესახებ გათავისუფლებიდან ბოლო ერთი წლის განმავლობაში, რის გამოც მოპასუხის ნების გამოვლენა მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ უნდა შეფასდეს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის "თ" ქვეპუნქტით, ვინაიდან აღნიშნულ შემთხვევაში როგორც ზემოთ აღინიშნა მნიშვნელობა არ აქვს წარმოადგენს თუ არა გადაცდომა უხეში ხასიათის შრომითი ვალდებულების დარღვევას.

3.2.2. თ----- კ-----მ 04.03.2018 წელს დაარღვია შრომის ხელშეკრულების, შინაგანაწესის და რეგლამენტის მოთხოვნები რაც მისი მხრიდან გამოიხატა რეგლამენტით გათვალისწინებული 02.00 საათზე დახურვის ნაცვლად მარჯანისშვილის ფილიალის 00.00-00.30 საათის პერიოდში დახურვაში, რის გამოც მოპასუხე კომპანია დადგა შემოსავლების სამსახურის მხრიდან ფინანსური სანქციების დაკისრების საფრთხის წინაშე.

სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს 2017 წლის 29 სექტემბერს გამოეცხადა საყვედური დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულებისთვის, 2018 წლის 01 მარტს თ----- კ-----ს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური, რაც გამოწვეული იყო მარჯანისშვილის ფილიალის რეგლამენტით განსაზღვრულ დროზე ადრე დაკეცვით.

მოსარჩელის განმარტებით მისი მხრიდან არ მომხდარა შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებათა დარღვევა და რომ ის მასზედ დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს ასრულებდა პირნათლად და კეთილსინდისიერად, ანუ მოარჩელე მხარე უარყოფს ვალდებულების დართვევას ან არაფეროვნად შესრულებას.

მოპასუხე მხარის განმარტებით, მოსარჩელემ თვითნებურად, ვადაზე ადრე, დაკეტა ობიექტი 04.03.2018 წელს რის გამოც კომპანიის შემოსავლების სამსახურის მხრიდან შემოწმების შემთხვევაში თავიდან ვერ აიცილებდა ფინანსურ სანქციებს 2000 ლარის ოდენობით პირველ ჯერზე, ხოლო მეორე ჯერზე დაკისრებული სანქციის შვიდმაგ ოდენობას, რაც რეალურად არ დამდგარა ვინაიდან იმ პერიოდში არ მომხდარა კომპანიის საქმიანობის შემოწმება მაკონტროლებლის მხრიდან, ანალოგიური დარღვევას ადგილი ქონდა ასევე 28.02.2018 წელს რისთვისაც მოსარჩელეს დაეკისრა დისციპლინური სახდელის სახით სასტიკი სატკედური. მოპასუხე მხარის განმარტებით მოსარჩელემ 04.03.2018 წლის ფაქტთან დაკავშირებით წერილობითი ახსნა - განმარტების დაწერაზე უარი განაცხადა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

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

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების

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

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

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

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობას ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრობოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების

მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

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.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე მოსარჩელის მიერ შრომის შეინაგანაწესის დარღვევის ან ვალდებულებების არაჯეროვანი შესრულების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელზე ანუ მოპასუხეზე გადადის, რის დასადასტურებლადაც წარმოდგენილია მოსარჩელესთან დადებული შრომის ხელშეკრულება, რომელიც მოსარჩელის მიერაა ხელმოწერილი და რომლითაც იგი კისრულობს ვალდებულებას დაიცვას შრომის შინაგანაწესის და კომპანიის საქმიანობის მარეგულირებელი სხვა აქტები რადაც რეგლამენტი უნდა იქნეს მიჩნეული. მოპასუხე მხარემ წარმოადგინა შრომის შინაგანაწესი, რომელიც დამტკიცებულია მოსარჩელის მოპასუხე კომპანიაში დასაქმების პერიოდში. მოსარჩელემ უარყო შინაგანაწესის გაცნობა და განმარტა, რომ არ იცნობდა შინაგანაწესს, საქმეში მოპასუხის მიერ დასახელებული და მოსარჩელის მიერ დასახელებული მოწმეების რ----- თ-----ს, მ----- მ----ის, მ--- გ-----ს, ი---- მ-----ის და ლ----- ლ-----ის ჩვენებებით სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს ეკავა ფილიალის მენეჯერის პოზიცია, რა დროსაც მას ევალბოდა მის ფილიალში დასაქმებული თანამშრომლებისათვის შინაგანაწესის და რეგლამენტის გაცნობა, შესაბამისად სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის პოზიციას იმასთან მიმართებით, რომ იგი გაცნობილი არ იყო შინაგანაწესს, მოსარჩელე ადასტურებს, რომ რეგლამენტი გამოკრული იყო ფილიალში და იგი გაცნობილი იყო რეგლამენტის მოთხოვნებს, ზემოაღნიშნულ მოწმეთა ჩვენებებით სასამართლო უტყუარად დადგენილად მიაჩნია, რომ 04.03.2018 წელს ფილიალი უნდა დახურულიყო 02.00 საათზე

რეგლამენტის შესაბამისად, ხოლო დაიხურა 00.00-00.30 საათის პერიოდში, ფილიალის ვადაზე ადრე დახურვის შესახებ გადაწყვეტილება მიიღო მოსარჩელემ როგორც ფილიალის მენეჯერმა. მოწმის სახით დაკითხული მონიტორინგის სამსახურის უფროსის მ----- მ----ის ჩვენებით, ობიექტებზე დამონტაჟებულია ვიდეო სამეთვალყურეო კამერები და მიმდინარეობს 24 საათიანი მონიტორინგი რომელიც პერიოდულად იშლება, 04.03.2018 წელს მარჯანიშვილის ფილიალის დახურვასთან დაკავშირებით სათაო ოფისში დაბარებულმა მოსარჩელემ უარი განაცხადა ახსნა-განმარტების წერილობით დაწერაზე, თუმცა მაშინ სადაო არ გაუხდია რეგლამენტის დარღვევა და ფილიალის ადრე დახურვა, მოწმემ შესთავაზა მოსარჩელეს ვიდეო ჩანაწერის ნახვა რაც მოსარჩელემ არ ისურვა, რის გამოც მან მიზანშეწონილად აღარ ჩათვალა ვიდეო - სათვალთვალ კამერების ჩანაწერების შენახვა მტკიცებულების სახით და შემოიფარგლა, მხოლოდ იმ ცვლაში მყოფი თანამშრომლებისათვის ახსნა-განმარტების ჩამორთმევით, რომლებმაც დაადასტურეს მოსარჩელის მხრიდან რეგლამენტის დარღვევის ფაქტი, რასაც რამდენიმე დღით ადრეც ქონდა ადგილი მოსარჩელის მხრიდან. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს მოსარჩელის მიერ ფილიალის თვითნებურად, რეგლამენტით გათვალისწინებულზე ადრე დაკეტვის და შრომითი ვალდებულების დარღვევის ფაქტს.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უსაფუძვლობის გამო.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი 327-ე, 317-ე მუხლები.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსი 5-7-ე, 31-32-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

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:

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

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

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში 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).

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;

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);

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის 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, წარმეული 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.

ზემოაღნიშნული მსჯელობა სასამართლომ წარმოადგინა ადამიანის შრომის უფლების დაცვის მაღალი მნიშვნელობის წარმოსაჩენად; თუმცა ეს მსჯელობა თავისთავად უშვებს, რომ საკმარისი და გონივრული გარემოებების არსებობისას, დამსაქმებელი დიახაც რომ უფლებამოსილია მიიღოს დათხოვნის თაობაზე გადაწყვეტილება ყოველგვარი წინასწარი ასე ვთქვათ ნაკლებად მკაცრი ღონისძიების გამოყენების გარეშე. აქვე, ვიდრე კვლავ ამ კონკრეტული საქმის გარემოებებზე გადავიდოდეთ, სასამართლო კვლავ ზოგად განმარტებას გააკეთებს იმის თაობაზე, რომ მართალია - შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროების (ზემოთ უკვე მიმოვიხილეთ მრავალი მათგანი) მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული; თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ (რომლებიც, როგორც კერძო სამართლის იურიდიული პირები მოგებაზე ორიენტირებულნი არიან როგორც წესი და თავიანთ ფინანსურ მიზნებს ემსახურებიან) არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში (ან არასაკმარისი კვალიფიკაციის შემთხვევაში) დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთმოვალეობათა საწინააღმდეგო განმარტება, უცილობლად შექმნიდა დამსაქმებელი სუბიექტებისათვის შრომის თავისუფალ ბაზარზე ოპერირებისათვის არახელსაყრელ გარემოს და (იმის გათვალისწინებით, რომ ამა თუ იმ სახელმწიფოს მთლიანი შიდა პროდუქტის (GDP) მოცულობის უდიდეს უმრავლესობას სწორედ კერძო ბიზნესი ქმნის) პირიქით - მოქალაქეთა შრომის პოტენციალის ათვისების დამაბრკოლებელ გარემოებად იქცეოდა. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

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 საფუძველით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველით, რაც გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

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 დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია მოსარჩელის მხრიდან მასზე დაკისრებული უფლება მოვალეობების არაერთჯერადი, იმავე ხასიათის დარღვევა მას შემდეგ რაც მის მიმართ სახდელის სახით უკვე ბოლო ერთი წლის განმავლობაში გამოყენებული იყო სასტიკი საყვედური.

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 სოლიდური ფინანსური სანქციის საფრთხის წინაშე მოპასუხე კომპანიის დაყენების, სიხშირის თვალსაზრისით, წარმოადგენს იმგვარ გადაცდომას, რაც ამართლებდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, რაც შეეხება მოსარჩელის მიმართ გათავისუფლებამდე გამოყენებული დისციპლინარულ სახდელს იგი მოსარჩელის მხრიდან კანონით დადგენილ ვადაში და წესით არ გასაჩივრებულა.

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 არაერთგზის არაჯეროვანი შესრულებით. შესაბამისად, გასაჩივრებული სადავო ნება კანონიერია.

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 მართლობიერად, რაც სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს), მისი ბათილობის საფუძველს გამორიცხავს.

მოსარჩელის მოთხოვნებს წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, ფილიალის მენეჯერის პოზიციაზე 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.

საბოლოო ჯამში, სასამართლო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - თ----- კ-----სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიიჩნევს კანონიერად. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მიერ შემუშავებულ თეზას - „საკმარისად სერიოზული“ წინაპირობა. ექსპერტთა კომიტეტის მიერ განმარტებულ იქნა, რომ იმისათვის, რათა დასაქმებული სამსახურიდან დათხოვნა ჩაითვალოს ლეგიტიმურად, ასეთი დათხოვნის საფუძველი უნდა აღწევდეს სწორედ საკმარისად

სერიოზულ დონეს. შესაბამისად, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე უსაფუძვლოა და ვერ დაკმაყოფილდება. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ განვითარებული პრაქტიკაც (კონკრეტული მაგალითების მითითებები უკვე აქტუალობას მოკლებულია) ცალსახად მეტყველებს, რომ ხელშეკრულების არაერთგზის დარღვევა საკმარის საფუძველს ქმნის მისი შეწყვეტისათვის.

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 მოპასუხეს გადასახდელად არ დაეკისრება და სახელმწიფო ხაზინიდან დაბრინებას არ ექვემდებარება.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.
2. საქმეზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილია.
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 სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
გოგიჩაშვილი**

გიორგი