



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

12.12.2018 წელი
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი
სხდომის მდივანი ნინო სეხნიაშვილი

მოსარჩელე ბ----- ჯ-----,
წარმომადგენელი უ----- შ-----,
მოპასუხე შპს მ-----,
წარმომადგენელი თ----- ხ-----,

დავის საგანი: სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებს ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება, დაყოვნების პირგასამტეხლოს დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს მ-----ს 07.03.2018 წლის #34 ბრძანება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის მოსარჩელესთან შეწყვეტის შესახებ.

1.2. მოსარჩელე ბ----- ჯ----- აღდგენილ იქნეს შპს მ-----ში ბეტონმზიდის მძღოლის პოზიციაზე.

1.3. მოპასუხე შპს მ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე ბ----- ჯ-----ს სასარგებლოდ 01.03.2018 წლიდან, მოსარჩელის სამსახურში აღდგენამდე, თვეში საშუალო ხელფასი 1153.19 ლარის გადახდა.

1.4. შპს მ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე ბ----- ჯ-----ს სასარგებლოდ 2018 წლის თებერვლის თვის ხელფასის 1541.76 ლარის გადახდა.

1.5. მოპასუხე შპს მ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე ბ----- ჯ-----ს სასარგებლოდ 2018 წლის თებერვლის თვის ხელფასის 1541.76 ლარის გადახდამდე 20.03.2018 წლიდან ამ ვალდებულების შესრულებამდე ყოველდღიურად 0.07%-ის გადახდა.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე წამოდგენილი შესაგებლით არ ცნობს სარჩელს და ითხოვს მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნათა დაკმაყოფილებაზე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 01.05.2014 წლიდან 31.10.2014 წლის ჩათვლით მოსარჩელე ბ----- ჯ----- დასაქმებული იყო შპს მ-----ში ბეტონმზიდის მძღოლის პოზიციაზე გამოსაცდელი ვადით. 01.11.2014 წელს მოსარჩელე ბ----- ჯ-----სა და მოპასუხე შპს მ-----ს შორის დაიდო შრომის ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც მოსარჩელემ გააგრძელა ბეტონმზიდის მძღოლის პოზიციაზე მუშაობა, მოსარჩელის ფიქსირებული ხელფასი შეადგენდა თვეში 335.02 ლარს (დასაბეგრი). მოსარჩელე ბ----- ჯ-----ს ხელშეკრულებით ხელფასზე განესაზღვრა დანამატი - ყოველ გადაზიდულ 1მ³ გადაზიდულ ბეტონზე 0.625 ლარი (დასაბეგრი), ხოლო ყოველ განვლილ ერთ კილომეტრზე 0.1875 ლარი (დასაბეგრი). ხელშეკრულების 4.3 მუხლით ყოველი თვის გამომუშავებული შრომის ანაზღაურება გაიცემა არაუგვიანეს მომდევნო თვის 20 რიცხვისა.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

მოპასუხის დირექტორის 01.05.2014 წლის N467 ბრძანების ასლი ს. ფ. 60.

01.11.2014 წლის შრომის ხელშეკრულების ასლი ს. ფ.61-67.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლო სხდომის ოქმში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.2 მოსარჩელე ბ----- ჯ-----ს ყოველთვიური ბოლო ექვსი თვის საშუალო ხელფასი შეადგენდა 1002 ლარს (დაუბეგრა).

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

საბანკო ამონაწერების შესახებ ცნობა ს.ფ.15-26.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლოს სხდომის ოქმში.

მხარეებს სადავოდ არ ხდია.

3.1.3. მოსარჩელე ბ----- ჯ-----ს 2018 წლის თებერვლის მისაღები (დასაბეგრი) ხელფასი შეადგენდა 1541.76 ლარს, რაც არ მიუღია 20.03.2018 წლის შემდგომაც.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

საბანკო ამონაწერების შესახებ ცნობა ს.ფ. 15-26.

მხარეთა ახსნა-განმარტება და მოპასუხის აღიარება სასამართლო სხდომაზე.
მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ.

3.1.4. შპს მ-----ს დირექტორის, N34 ბრძანების საფუძველზე 07.03.2018 წლის შეწყდა შპს მ-----სა და ბ----- ჯ-----ს შორის არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა. მოსარჩელე 01.03.2018 წლიდან აღარ დაუშვეს სამსახურეობრივი მოვალეობის შესასრულებლად 28.02.2018 წელს მომხდარი ინციდენტის გამო, რომელიც შეეხებოდა მოსარჩელის მიერ სავარაუდოდ მარშრუტის გადახვევას და მოპასუხისათვის მატერიალური ზიანის მიყენებას.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

07.03.2018 წლის, მოპასუხის დირექტორის ბრძანების ასლი ს.ფ. 97-101.

მხარეთა ახსნა-განმარტება და მოპასუხის აღიარება სასამართლო სხდომაზე.
მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ.

3.1.5. გასაჩივრებულ მოპასუხის 07.03.2018 წლის ბრძანებით მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა მოსარჩელის სამუშაო ადგილზე არ გამოცხადება, ბრძანების მიხედვით მხარეებს შორის დადებული შრომის ხელშეკრულების 7.2 პუნქტით მოსარჩელეს დაუკავდა ჯარიმის სახით კუთვნილი ხელფასი. გასაჩივრებულ ბრძანებაში საფუძველად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის "ზ" პუნქტი ("დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა").

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

07.03.2018 წლის, მოპასუხის დირექტორის ბრძანების ასლი ს.ფ. 97-101.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლო სხდომაზე.
მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ.

3.1.6. მოსარჩელემ 26.03.2018 წელს მიმართა მოპასუხეს მისი გათავისუფლების დასაბუთების წერილობითი მოთხოვნით, რაზეც მოპასუხეს მოსარჩელისათვის არ უპასუხია შრომის კოდექსით დადგენილ ვადაში.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

განცხადების ასლი ს.ფ. 27.

მოპასუხის წერილი ს. ფ. 94-96.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლო სხდომაზე.
მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ.

3.1.7. მოსარჩელის ბეტონმზიდზე შრომითი მოვალეობების შესასრულებლად 01.03.2018 წელს სამსახურში არდაშვების შემდეგ მოპასუხეს მოსარჩელისათვის არ უცნობებია სამსახურში გამოცხადების ვალდებულების შესახებ.

სასამართლო დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

მოპასუხის თანამშრომელთა მიმოწერის ასლი ს.ფ. 92-93.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სასამართლო სხდომაზე.

მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები არ არის

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა ახსნა-განმარტებების და საქმეში არსებული მტკიცებულებების შესწავლის შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია.

საქართველოს კონსტიტუცია.

საქართველოს შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (Termination of employment recommendation).

6. სამართლებრივი შეფასება

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.

ევროპის სოციალურ ქარტიის, 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.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციის (1944 წ.), თანახმად 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. „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (**Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)**). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 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 მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დასაქმებულს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის თანახმად, 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 აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, **შეინარჩუნო და დატმო 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 პირისათვის 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 მოწყობის 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.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე 01.11.2014 წლიდან 01.03.2018 წლამდე შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა შპს მ-----ში, მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოპასუხემ ბრძანება გამოსცა 07.03.2018 წელს იგი სამსახურეობრივი მოვალეობის შესასრულებლად არ იქნა დაშვებული 01.03.2018 წლიდან რის გამოც სასამართლოს მიაჩნია, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა დამსაქმებლის ინიციატივით 01.03.2018 წლიდან რაც გამოიხატა მოსარჩელის სამსახურში არ დაშვებით.

სასამართლო განმარტავს, რომ, იმისათვის, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ ჩაითვალოს ლეგიტიმურად და მართლზომიერად, ამისათვის აუცილებელია, რომ წარმოჩინდეს ის გონივრული წინაპირობანი, რომელიც ამ შეწყვეტას კანონიერ საფუძველს მისცემდა. თანაც, ასეთი ლეგიტიმური წინაპირობანი სწორედ დამსაქმებელმა

უნდა შემოგვთავაზოს. ანუ დამსაქმებელმა უნდა თქვას, რომ წყვეტს კონტრაქტს იმის გამო, რომ მაგ: დასაქმებულმა დაარღვია შრომითი ვალდებულებანი თანაც უხეშად; არსებობს ასეთის განხორციელების ორგანიზაციული აუცილებლობა; გავიდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა და სხვა. რომელიმე ასეთი ლეგიტიმური საფუძვლის მითითების შემდეგ, დასაქმებულმა, ასევე მტკიცებულებებით უნდა დაადასტუროს მისი არსებობა და რეალურობა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38.7 მუხლით თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105.2 მუხლის 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.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად,

თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალწარმოებისას მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რადროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. 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 თაობაზე ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი 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 მართლობიერება 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 მართლობიერად. ამდენად მოსარჩლე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას.

აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, რომ მისმა დაქირავებულმა პირმა - მუშაკმა, დასაქმებულმა, შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც გამოიხატა კონკრეტულ ქმედებაში. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება ამტკიცოს (აღნიშნულის თაობაზე რეგულაციებს ასევე შეიცავს საერთაშორისო სამართლის რიგი წყაროები, რომლებზეც ქვემოთ ვიმსჯელებთ), ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე Nას-194-185-2016) შრინუთ დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლობიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე Nას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე Nას-122-114-2015) განჩინებებში.

სასამართლო განმარტავს, უდავოა, რომ მოსარჩელის მიმართვის მიუხედავად მოპასუხემ შრომის კოდექსის 38.7 მუხლით დადგენილ ვადაში არ დაუსაბუთა მოსარჩელეს შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, შესაბამისად მოპასუხე - დამსაქმებელს ეკისრება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერების მტკიცების ტვირთი (მტკიცების ტვირთის შებრუნება).

მოპასუხის მიერ გამოცემულ გასაჩივრებულ ბრძანებით დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლად მიუთითა შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის "ზ" ქვეპუნქტი სამსახურეობრივი მოვალეობის უხეში დარღვევა, რაც დასაქმებულის მხრიდან სამსახურში გამოუცხადებლობაში გამოიხატა.

სასამართლოს უდაოდ დადგენილად მიაჩნია, რომ 28.02.2018 წელს მომხდარი ინციდენტის გამო რომელიც სამსახურში გამოუცხადებლობას არ ეხება მოსარჩელე 01.03.2018 წლიდან არ იქნა დაშვებული სამსახურში ვინაიდან

მოსარჩელის განმარტებით მას განუცხადეს, რომ იგი გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან, რის შემდგომაც იგი სამსახურეობრივი მოვალეობის შესასრულებლად აღარ გამოცხადებულა სამსახურში და ასევე უდაოა, რომ მოპასუხეს 01.03.2018 წლის შემდგომ მოსარჩელის გათავისუფლებამდე არ უცნობებია მისთვის სამსახურში გამოცხადების ვალდებულების შესახებ, რის გამოც სასამართლოს მიაჩნია, რომ დაძაქმებლის მიერ გამოხატული ნება დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მართლსაწინააღმდეგოა და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი. სასამართლო განმარტავს **თუ ლეგიტიმური საფუძველი ეცლება დაძაქმებლის გადაწყვეტილებას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. აღნიშნული კი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის რეგულაციათა შეფარდების შედეგად - „ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს“, სადავო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის წინაპირობაა. მხარისათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება ხომ არ არის შეუზღუდავი. არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების და ვალდებულების შესრულების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართლზომიერებას.**

სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ დავის გადაწყვეტისას სასამართლო ვალდებულია შეამოწმოს დაძაქმებლის მიერ დასაქმებულის მიმართ შრომის სამსართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის ის კონკრეტული საფუძველი რაც დაძაქმებულმა დასაქმებულის მიმართ გამოავლინა და მას კანონიერად მიაჩნია და არ არის ვალდებული შეამოწმოს დაძაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება ხომ არ შეესაბამება შრომის კოდექსის 37.1 მუხლში ჩამოთვლილ შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტის რომელიმე საფუძველს. აღნიშნულის გარდა დასაქმებულმა ვერ გართვა თავის შებრუნებული მტკიცების ტვირთს და ვარ დაასაბუთა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება.

სადავო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, თვისთავად იწვევს მოსარჩელის იმ უფლებებში აღდგენას, რომელიც დაირღვა და შეიზღუდა ამ გადაწყვეტილებით შრომის კოდექსის 38.8 მუხლის შესაბამისად, მოსარჩელე უნდა აღდგეს დათხოვნამდე დაკავებულ თანამდებობაზე.

სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ მოპასუხე მხარეს სასამართლოსათვის არ უცნობებია საქართველოს შრომის კოდექსის 38.8

მუხლში მითითებული სამსახურში აღდგენის გამომრიცხავი გარემოებების შესახებ.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ასევე უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის მიხედვით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის მიხედვით, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლზომიერად.

მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გადაწყვეტილების ამართლზომიერად ცნობის გამო მოპასუხემ ვერ მიიღო შრომის ანაზღაურება, რაც წარმოშობს მოპასუხის ვალდებულებას ბ----- ჯ-----ს აუნაზღაუროს მიუღებელი საშუალო ხელფასი 01.03.2018 წლიდან, მოსარჩელის სამსახურში აღდგენამდე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის 1-2 ნაწილებით შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ.

სასამართლო განმარტავს, უდაოდ დადგენილია, რომ მოპასუხემ მოსარჩელეს არ აუნაზღაურა გათავისუფლებამდე თაებერვლის თვის გამომუშავებული

ხელფასი 1541.76 ლარის ოდენობით, რის გამოც მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ მისი ანაზღაურება. ამასთან შრომის კოდექსის 31.3 მუხლის შესაბამისად

დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი, ამდენად მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ 20.03.2018 წლიდან 1541.76 ლარის გადახდამდე, ყოველდღიურად დაყოვნების პირგასამტეხლო 0.07%-ის ოდენობით.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით 2000 ლარამდე ოდენობით. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი სრულად დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ოდენობით, ხოლო ამავე საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის შესაბამისად, ვინაიდან მოსარჩელე გათვისუფლებულია პირველი მოთხოვნის გარდა სხვა მოთხოვნებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით 1163.86 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ბათილად იქნეს ცნობილი შპს მ-----ს 07.03.2018 წლის #34 ბრძანება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის მოსარჩელესთან შეწყვეტის შესახებ.
2. მოსარჩელეს სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილდეს ბ----- ჯ----- ალდგენილ იქნეს შპს მ-----ში ბეტონმზიდის მძღოლის პოზიციაზე.
3. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ მოპასუხე შპს მ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე ბ----- ჯ-----ს სასარგებლოდ 01.03.2018

წლიდან, მოსარჩელის სამსახურში აღდგენამდე, დასაბეგრი ხელფასის სახით თვეში 1002 ლარის გადახდა.

4. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს მოპასუხე შპს მ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე ბ----- ჯ-----ს სასარგებლოდ 2018 წლის თებერვლის თვის ხელფასის 1541.76 ლარის გადახდა.

5. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს მოპასუხე შპს მ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე ბ----- ჯ-----ს სასარგებლოდ 2018 წლის თებერვლის თვის ხელფასის 1541.76 ლარის გადახდამდე 20.03.2018 წლიდან ამ ვალდებულების შესრულებამდე ყოველდღიურად 0.07%-ის გადახდა.

6. მოპასუხე შპს მ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე ბ----- ჯ-----ს სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის 100 ლარის გადახდა.

7. მოპასუხე შპს მ-----ს დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 1163.86 ლარის გადახდა.

8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

9. 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
გოგიჩაშვილი

გიორგი