



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

10 დეკემბერი, 2018 წ.
თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე - მ----- კ-----ე

მოსარჩელის წარმომადგენელი - შ---- ჭ-----ე

მოპასუხე - შპს „ს-----ი“

მოპასუხის წარმომადგენლები - მ----- კ-----ე, ნ---- ბ-----ი, ზ-----
მ-----

დავის საგანი - სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად
ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2018 წლის
10 აგვისტოს ბრძანება №0- მ----- კ-----ის სამსახურიდან
გათავისუფლების შესახებ;

1.2. მ----- კ-----ე აღდგენილ იქნეს შპს „ს-----ის“ ლაბორატორიის
ხელმძღვანელის თანამდებობაზე;

1.3. შპს „ს-----ს“ მოსარჩელე მ----- კ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს
2018 წლის ივნისის, ივლისისა და აგვისტოს თვის 1-დან 9-ის ჩათვლით
გადაუხდელი კუთვნილი ხელფასის ანაზღაურება მოსარჩელისთვის
898 ლარის ოდენობით;

1.4. შპს „ს-----ს“ მოსარჩელე მ----- კ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2018 წლის 10 აგვისტოდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე მიუღებელი ხელფასის/განაცდურის გადახდა ყოველთვიურად 1000 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).

მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, 2016 წლის 1 მარტს მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც მ----- კ-----ე დაინიშნა ლაბორატორიის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 1 წელი. ხელშეკრულებით ასევე განისაზღვრა, რომ მისი მოქმედების ვადის გასვლის შემდეგ, თუ შრომითი ურთიერთობა ფაქტობრივად გაგრძელდებოდა და არცერთი მხარე არ მოითხოვდა მის შეწყვეტას, ხელშეკრულება გაგრძელდებოდა იმავე ვადითა და პირობებით.

ხელშეკრულებით ანაზღაურება შეადგენდა თვეში დარიცხულ 1 000 ლარს და ამას დამატებული 1% ლაბორატორიის საერთო შემოსავლებიდან, რაც ყოველთვიურად დარიცხული 250 ლარით განისაზღვრა. აღნიშნულის გათვალისწინებით, საერთო ჯამში დასაქმებულს თვეში ერიცხებოდა 1 000 ლარი (ხელზე ასაღები).

2018 წლის 15 აგვისტოს მ----- კ-----ემ ელექტრონული ფოსტის მისამართზე მიიღო შპს „ს-----ის“ დირექტორის მ----- კ-----ის 10.08.2018წ. №0- ბრძანება, რომელშიც გათავისუფლების მიზეზად მითითებული იყო შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებების სისტემატიური დარღვევა. მოსარჩელის განმარტებით, აღნიშნული ბრძანება არის უკანონო, რითიც დაირღვა მისი უფლებები.

სარჩელში ასევე მითითებულია, რომ ივნისის თვის ხელფასიდან, 1 000 ლარიდან მოპასუხემ მხოლოდ 868 ლარი გადაუხადა (დანაკლისი 132 ლარი), ივლისის თვის 1 000 ლარიანი ხელფასიდან - 400 ლარი (დანაკლისი 600 ლარი), ხოლო 1 აგვისტოდან 9 აგვისტომდე პერიოდში კი - 134 ლარი, ნაცვლად 300 ლარისა (დანაკლისი 166 ლარი). საერთო ჯამში, მოპასუხის სახელფასო დავალიანება მ----- კ-----ის მიმართ შეადგენს 898 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე შპს „ს-----ის“ წარმომადგენელმა არ ცნო სარჩელი უსაფუძვლობის

გამო. მხარის განმარტებით, შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა მოცემულ შემთხვევაში გამოიხატა იმაში, რომ მოსარჩელის ორწლიანი ექსპერიმენტის შედეგად ლაბორატორია მივიდა იმ შედეგამდე, რომ მას აღარ შეეძლო ფინანსური ვალდებულებების გასტუმრება. ამასთან, მ----- კ-----ე 2018 წლის 06 აგვისტოდან ზედიზედ 4 დღის განმავლობაში არ გამოცხადდა სამსახურში, რითაც მან უხეშად დაარღვია შრომითი ხელშეკრულება, იმის მაგივრად, რომ მოეხდინა მდგომარეობის გამოსწორება.

ამდენად, მოპასუხის პოზიციაა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა კანონის სრული დაცვით გამომდინარე სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით და ამავედროულად, არ არსებობდა მისი გაფრთხილების ვალდებულება 30 კალენდარული დღით ადრე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2016 წლის 01 მარტს ერთი მხრივ შპს „ს-----ს“ და მეორეს მხრივ მ----- კ-----ეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება და მ----- კ-----ე დაინიშნა შპს „ს-----ის“ ლაბორატორიის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების მე-3 მუხლის 3.1 პუნქტით ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 1 წელი. ხოლო ამავე მუხლის 3.3 პუნქტით კი დადგინდა, რომ ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის შემდგომ თუ შრომითი ურთიერთობა ფაქტიურად გრძელდება და არც ერთმა მხარემ არ მოითხოვა მისი შეწყვეტა, ხელშეკრულება გრძელდება იმავე ვადით და პირობებით. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სადავოს არ წარმოადგენს, რომ 2017 წლის 01 მარტიდან ხელშეკრულება კვლავ გაგრძელდა 1 წლის ვადით და უნდა ემოქმედა 2019 წლის 1 მარტამდე.

ხელშეკრულების 4.1 პუნქტით განისაზღვრა, რომ დაქირავებულის მომსახურების ღირებულება შეადგენს თვეში 1 000 ლარს, პლიუს საერთო შემოსავლის 1% დარიცხულ ხელფასს.

მოსარჩელის ახსნა-განმარტებითა და მ----- კ-----ის საბანკო ამონაწერით დგინდება, რომ დასაქმებულის ხელფასი ყოველთვიურად განისაზღვრა საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე 1 000 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- ხელშეკრულება (ს.ფ. 20-21);
- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან (ს.ფ. 26-39);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.2. შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 10 აგვისტოს N0- ბრძანებით მიმდინარე წლის 10 აგვისტოდან შპს „ს-----ის“ ექიმ-ლაბორანტი-ლაბორატორიის ხელმძღვანელი მ----- კ-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 22)

3.1.3. მ----- კ-----ემ 2018 წლის 17 აგვისტოს მიმართა შპს „ს-----ის“ დირექტორს მ----- კ-----ეს და მოითხოვა მისი გათავისუფლების საფუძვლებზე წერილობით დასაბუთება. აღნიშნული წერილი მოპასუხეს ჩაბარდა 2018 წლის 21 აგვისტოს.

შპს „ს-----ის“ დირექციის მიერ 23.08.2018 წელს ელექტრონული ფოსტის საშუალებით გაგზავნილი წერილიდან ირკვევა, რომ გათავისუფლების ბრძანების გამოცემის საფუძველს წარმოადგენს შრომის კოდექსი, რამდენადაც დასაქმებულის (მოსარჩელის) მხრიდან სისტემატიურად ხდებოდა სამუშაო დღის განაწესის დარღვევა, სამსახურის გაცდენა და დაგვიანება. აქვე განმარტებულია, რომ 2018 წლის 06 აგვისტოდან მ----- კ-----ე საერთოდ აღარ გამოცხადებულა სამსახურში, რაც გახდა მისი გათავისუფლების მიზეზი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- განცხადება (ს.ფ. 23);
- საფოსტო უკუგზავნილი (ს.ფ. 25);
- წერილზე პასუხი (ს.ფ. 66-67)

3.1.4. 2018 წლის ივნისის თვის ხელფასის სახით მ----- კ-----ეს ჩაერიცხა 868.00 ლარი 2018 წლის 14 აგვისტოს საგადახდი დავალებით, 2018 წლის ივლისის თვის ხელფასის სახით - 400 ლარი, 2018 წლის 01 აგვისტოს საგადახდო დავალებებით, ხოლო 2018 წლის აგვისტოს თვის ხელფასის სახით - 134 ლარი, 2018 წლის 14 აგვისტოს საგადახდო დავალებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- საბანკო ამონაწერი (ს.ფ. 26-39);
- საგადახდო დავალებები (ს.ფ. 69-72)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 10 აგვისტოს №0- ბრძანებით ლაბორატორიის ხელმძღვანელ მ----- კ-----ეს ვადამდე შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევის გამო.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის შესაბამისად სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამ ნორმით დადგენილი შეჯიბრებითობის პრინციპი არის სამოქალაქო სამართალწარმოების ძირითადი პრინციპი, რომლის არსი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, ამ ნორმის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს.

ამასთან, მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადაო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადაოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები.

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“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს (კონვენციის მე-9 მუხლი „ა“ ქვეპუნქტი), რომლის თანახმადაც, 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 ერთმანეთის 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, 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 **(ის. 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. იგივე განმარტებები აქვს საქართველოს უზენაეს სასამართლოს გაკეთებული მის **2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის**

(საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

შესაბამისად, ნათელია, რომ სწორედ მოპასუხის - შპს „ს-----ის“ მტკიცების ტვირთს წარმოადგენს იმ მოცემულობის წარმოჩენა და დამტკიცება, რომ მოსარჩელე მ----- კ-----მ მართლაც განახორციელა ბრძანებაში და შემდგომ წერილობით დასაბუთებაში მითითებული ის მოქმედებები, რაც საბოლოოდ მისი სამსახურიდან დათხოვნის წინაპირობა გახდა. სწორედ მოპასუხე კომპანია წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის მონაწილე იმ „ძლიერ მხარეს“, რომელსაც მიუწვდება ხელი ყველა საჭირო მტკიცებულებაზე. მას შეუძლია წარმოადგინოს მტკიცებულებები, რომლითაც დაასაბუთებდა 2018 წლის 10 აგვისტოს მიღებული გადაწყვეტილების ლეგიტიმურობას.

მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით და თავად მხარეთა ახსნა-განმარტებების საფუძველზე დგინდება, რომ მ----- კ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა სამსახურში გამოუცხადებლობა და სამუშაო დღის განაწესის სისტემატიური დარღვევა, რამაც ლაბორატორიას მიაყენა ზიანი. მოპასუხეს მის მიერ მითითებული გარემოების დამდასტურებელი რაიმე სახის მტკიცებულება არ წარმოუდგენია. მისი მხრიდან ასევე ვერ დადასტურდა, რომ გადაცდომის სახეზე, არსებობის შემთხვევაში, პროპორციული და ადეკვატური ღონისძიება იქნებოდა გათავისუფლება.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებული გაათავისუფლო კონკრეტული გარემოებით ისე, რომ აღნიშნულის დამდასტურებელი მტკიცებულება მას არ გააჩნდეს, არის უსაფუძვლო და უკანონო. ბრძანებასა და მის წერილობით დასაბუთებაში მითითებული გარემოებების დამდასტურებელი მტკიცებულებების მოპოვება და წარმოდგენა, სასამართლოს მოსაზრებით, მოპასუხისთვის არ წარმოადგენდა შეუძლებელს, თუმცა მისი მხრიდან აღნიშნულს ადგილი არ ჰქონია. როდესაც დამსაქმებელი საუბრობს სისტემატიურ დარღვევებზე დასაქმებულის მხრიდან, სულ მინიმუმ, დასაქმების პერიოდში გამოყენებული უნდა ჰქონდეს დისციპლინური ღონისძიება ერთხელ მაინც. დაგვიანებასთან დაკავშირებითაც ჰქონდა შესაძლებლობა რაიმე სარწმუნო მტკიცებულება წარმოედგინა, მაგრამ ვერც ამ ნაწილში შეძლო მტკიცების ტვირთის ჯეროვნად შესრულება. სასამართლო ხაზგასმით მიუთითებს, რომ შპს „ს-----ის“ წარმომადგენელს არცერთი ზემოაღნიშნული ან სხვა სახის მტკიცებულება არ წარმოუდგენია, რაც გახლავთ საფუძველი სასამართლოსთვის მიიჩნიოს, რომ მოპასუხემ ნაკისრი მტკიცების ტვირთი ვერ შეასრულა, რაც გათავისუფლების ბრძანებას აქცევს

უკანონოდ.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის პოზიციას, რომ მ----- კ-----ემ ჩაიდინა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული იმ სახის უხეში დარღვევა, რაც მისი სამსახურიდან გათავისუფლებას გახდიდა კანონიერს. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში არის დასაბუთებული, საფუძვლიანი და უნდა დაკმაყოფილდეს.

3.2.2. მ----- კ-----ის მოთხოვნაა შპს „ს-----ის“ ლაბორატორიის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე აღდგენა.

სასამართლო პირველ რიგში ყურადღებას ამახვილებს, რომ ხელშეკრულება ძალაშია 2019 წლის 1 მარტამდე და მისი ვადის გასვლამდე დარჩენილია 3 თვეზე ნაკლები. ამავდროულად ითვალისწინებს იმ დროს, რაც წინამდებარე გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლას დასჭირდება. აღნიშნული ფაქტორების გათვალისწინებით სასამართლოს გონივრულად მიაჩნია მოახდინოს მხარის კომპენსირება თანხის გადახდით და არა სამუშაოზე აღდგენით. მით უფრო, სასამართლოს ყურადსაღებ გარემოებად მიაჩნია ის დაძაბული ურთიერთობაც, რაც არსებობს კომპანიის ხელმძღვანელსა და მოსარჩელეს შორის.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიხედვით, 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.

შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი, საშუალოდ, შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს უნდა მიეცეს კომპენსაცია 4 000 ლარის ოდენობით, რაც ფარავს მოსარჩელის ზიანს და არის ადეკვატური იმ თვეების გათვალისწინებითაც, რაც დარჩენილია

ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე.

ამასთან, ვინაიდან ვერ მოხდა დასაქმებულის აღდგენა მისი თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე, სასამართლო ვერც განაცდურის ანაზღაურებაზე იმსჯელებს ცალკე, კომპენსაციის მიღმა.

3.2.3. სასამართლოს საქმეში წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულების, მოსარჩელის ახსნა-განმარტების და საგადახდო დავალებების საფუძველზე დადგენილად მიაჩნია, რომ მ----- კ-----ეს არ მიეცა 2018 წლის ივნისის, ივლისის და აგვისტოს თვეების ანაზღაურება სრულად.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის შესაბამისად სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამ ნორმით დადგენილი შეჯიბრებითობის პრინციპი არის სამოქალაქო სამართალწარმოების ძირითადი პრინციპი, რომლის არსი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, ამ ნორმის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელემ წარმოადგინა ამონაწერი მისი საბანკო ანგარიშიდან და განმარტა, რომ 2018 წლის ივნისის, ივლისის და აგვისტოს თვეში არ ჩარიცხვია ხელფასი სრულად. კერძოდ, მხარის განმარტებით, ჩასარიცხი 1 000 ლარიდან (ხელზე ასაღები) ივნისში ჩაერიცხა მხოლოდ 868 ლარი, ხოლო ივლისში - 400 ლარი. რაც შეეხება აგვისტოს თვეს, უნდა ჩარიცხვოდა 300 ლარი (10 აგვისტოს ბრძანებით გათავისუფლების გათვალისწინებით) და ჩაერიცხა მხოლოდ 134 ლარი. ამდენად, მოსარჩელე მ----- კ-----ის განმარტებით, მას არ მიუღია 898 ლარის ოდენობით ხელფასი სადავო პერიოდში.

სასამართლო განმარტავს, რომ აღნიშნული გარემოების საპირისპირო უნდა დაედასტურებინა მოპასუხეს შეჯიბრებითობის და მტკიცების ტვირთის

გადანაწილების გათვალისწინებით. მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ წარმოდგენილ დოკუმენტაციას დაუპირისპირა მხოლოდ მისი ახსნა-განმარტება და 01.07.201წ. დათარიღებული ხელშეკრულების დანართი N1, რომელსაც ხელს არ აწერს დასაქმებული და ვერ ადასტურებს მის ნამდვილობას.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო იზიარებს მოსარჩელე მხარის განმარტებას ხელფასის დანაკლისთან დაკავშირებით და მიიჩნევს, რომ მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ 898 ლარის გადახდა.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის მასალებით ვერ დასტურდება მოსარჩელესთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ: ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი სადავო ბრძანება და მოსარჩელეს უნდა მიეცეს კომპენსაცია გონივრული ოდენობით. უნდა დაკმაყოფილდეს ასევე მიუღებელი ხელფასის დაკისრების ნაწილში მოთხოვნა.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები;

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი, მე-4, 24-ე მუხლები;

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი;

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული კანონმდებლობით განმტკიცებულია შრომის უფლება და დასაქმებულთა გარანტიები.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელთაგან 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 ხელშემწყობი 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

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). საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს 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 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 წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა), აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი, ადეკვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში;

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშემკვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას. დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი, ხშირად კონფიდენციალური ინფორმაციის გათვალისწინებით მხარეები შედიან ერთმანეთთან ნდობაში და იღებენ პასუხისმგებლობასაც. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქმებულის თანამდებობაზე.

სასამართლო ასევე განმარტავს, 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 წყაროები 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 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 დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის

მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

კონკრეტულ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტის საფუძველზე.

შრომის კოდექსის 37(1) „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. დასაქმებულთა შრომის უფლებების კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. (იხ. სუსგ №ას-127-123-2016, 13 ივნისი, 2016 წელი)

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლომ არაერთხელ აღნიშნა, რომ მოპასუხემ ვერ შეძლო დაედასტურებინა მოსარჩელის მხრიდან გამოვლენილი უხეში დარღვევის ფაქტი, თან არაერთი, როგორც ამას მიუთითებდა ლაბორატორიის წარმომადგენელი. შესაბამისად, უკანონოა მ----- კ-----ის გათავისუფლება დაკავებული თანამდებობებიდან, რაც ცალსახად მიუთითებს იმ არაპროპორციულ ჩარევაზე დამსაქმებლის მხრიდან, რასაც ადგილი აქვს

მოცემულ დავაში.

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

სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი, სასამართლო ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო აქაც მოიხსენიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). აღნიშნული კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნიან, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლომ დაადგინა, რომ გარკვეული გარემოებების გათვალისწინებით, მათ შორის ხელშეკრულების ვადის და მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობის გათვალისწინებით, მოსარჩელის უფლებების აღდგენა უნდა მოხდეს გონივრული კომპენსაციის დაწესებით.

შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი, საშუალოდ, შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიაღება.

აფასებს რა ამ ყოველივეს და ითვალისწინებს მოსარჩელის შრომითი ანაზღაურების ოდენობებს, ასევე იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელე წარმოადგენს კვალიფიციურ კადრს, ასევე დარჩენილ ვადას შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე, სასამართლო სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნევს მოსარჩელის სასარგებლოდ

მოპასუხეზე 4 000 ლარის ოდენობით კომპენსაციის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) დაკისრებას.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილით, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ დაადგინა, რომ მ----- კ-----ეს არ მეიცა 2018 წლის ივნისის, ივლისის და აგვისტოს თვეების ანაზღაურება სრულად და დააკლდა 898 ლარი, რაც წინამდებარე გადაწყვეტილებით უნდა დაეკისროს მოპასუხე შპს „ს-----ს“.

7. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავ კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

მოცემულ შემთხვევაში სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, შესაბამისად, მოპასუხე შპს „ს-----ს“ მ----- კ-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 100 (ასი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი - დაკისრებული თანხის 3%, - 122,94 ოდენობით.

მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ ასევე დაეკისრება იურიდიული

მომსახურების საფასურის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. მ----- კ-----ის სარჩელი მოპასუხე შპს „ს-----ის“ მიმართ სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების მოთხოვნით დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ს-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 10 აგვისტოს ბრძანება №0- მ----- კ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.

2.1. მოპასუხე შპს „ს-----ს“ მ----- კ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება 4 000 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

2.2. მოპასუხე შპს „ს-----ს“ მ----- კ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2018 წლის ივნისის, ივლისისა და აგვისტოს მიუღებელი ხელფასი 898 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).

3. მოპასუხე შპს „ს-----ს“ მ----- კ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 100 (ასი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად.

4. მოპასუხე შპს „ს-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადასახდელად დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი 122.94 ლარის ოდენობით.

5. მოპასუხე შპს „ს-----ს“ მ----- კ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იურიდიული მომსახურებისთვის გაწეული ხარჯის ანაზღაურება 100 (ასი) ლარის ოდენობით.

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო

სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მეშვეობით.

7. 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:

მაია გიგაური