

საქმე №2/23764-18 (330210018002672963)



გადაწყვეტილება სა-----ს სახელით

ქ. თბილისი

06 დეკემბერი, 2018 წელი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე: ირაკლი კოპალიანი
სხდომის მდივანი: სალომე გურგუჩიანი

მოსარჩელე: ა-----ე ტ-----ძე
წარმომადგენელი: ზ-----ხ-----ი

მოპასუხე: შპს „სა-----ს გ-----ლი წ-----ის კ-----ა“
წარმომადგენელი: მ-----მ დ-----ი, ქე-----ნ ბო-----ძე

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

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „სა-----ს გ-----ლი წ-----ის კ-----ა“ 2018 წლის 17 სექტემბრის N კ----- ბრძანება ა-----ე ტ-----ძის გათავისუფლების შესახებ;

1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე, ა-----ე ტ-----ძე შპს „სა-----ს გ-----ლი წ-----ის კ-----აში“ ა-----რ-----სა და შემოსავლების დეპარტამენტის ა-----რ-----ს სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხეს შპს „სა-----ს გ-----ლი წ-----ის კ-----ას“ დაეკისროს ა-----ე ტ-----ძის სასარგებლოდ 2018 წლის 17 სექტემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის - 2400 ლარის (დარიცხული) ოდენობით;

დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა იხილეთ ს.ფ. 103

სარჩელის საფუძვლები

1.5. სარჩელის თანახმად, მხარეებს შორის არსებული შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობები შეწყვეტილ იქნა 2018 წლის 17 სექტემბერს მოსარჩელეების მიმართ გამოიცა სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება, რომელიც არ შეესაბამება კანონის მოთხოვნებს, რადგან მოსარჩელები აღნიშნავენ, რომ მათ მიერ არ განხორციელებულა უხეში გადაცდომა, რომელიც შემდგომში დაედებოდა საფუძვლად მათ სამსახურიდან გათავისუფლებას.

სადავო ბრძანება გამოცემულია სა-----ს შრომის კანონმდებლობის დარღვევით. ის ეფუძნება სა-----ს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტს, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას „სხვა ობიექტური გარემოებების გამო“, კერძოდ, მოპასუხე კ-----ა უთითებს სხვადასხვა სახის დარღვევებს რასაც, მოსარჩელეთა განმარტებით რეალურად ადგილი არ ჰქონია.

მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ შესაგებელით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის საფუძვლები:

2.2. მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების საფუძველს წარმოადგენს სა-----ს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტი. აღნიშნული განაპირობა იმ გარემოებამ, რომ დასაქმებულებმა არ შეასრულა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობები, რითიც დარღვეულ იქნა შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები. შესაბამისად, სარჩელი მოკლებული სამართლებრივ საფუძვლებს და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე, მოპასუხე კ-----აში დასაქმებული იყო 2013 წლის 03 იანვრიდან სხვადასხვა პოზიციაზე. 2015 წლის ოქტომბრიდან მოსარჩელეს კ-----აში დაკავებული ჰქონდა ფინანსური აღრიცხვის სამსახურის უფროსის პოზიცია. მხარეებს შორის არსებული შესაბამისი შრომითი ხელშეკრულების ვადა განისაზღვრა, როგორც უვადო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება N01-10 (ს.ფ 16)

3.1.2. მოსარჩელის ანაზღაურება მოპასუხე კ-----აში ა----- რ-----ს სამსახურის უფროსის პოზიციაზე გახლდათ, 2400 ლარი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ცნობა (ს.ფ 19);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.3. მოსარჩელეს 2017 წლის 02 ივნისიდან პარალელურად დაეკისრა ა----- რ-----სა და შემოსავლების დეპარტამენტის შემოსავლების სამსახურის უფროსის მოვალეობის შესრულებაც.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება N 3/1886 (ს.ფ 19)

3.1.4. მოსარჩელე შპს „სა-----ს გ-----ლი წ-----ის კ-----იდან“, კერძოდ კი - თავდაპირველად დაკავებული პოზიციიდან (ა----- რ-----ს სამსახურის უფროსი) გათავისუფლებულ იქნა 2018 წლის 17 სექტემბრიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება N 3----- (ს.ფ 20)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. როგორც მოპასუხე უთითებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა სა-----ს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი

ნაწილის "ო" ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას „სხვა ობიექტური გარემოებების გამო“

მოპასუხეს განმარტებით, მოსარჩლე მის უფლებამოსილებებს არ ასრულებდა მის მიმართ არსებული ვალდებულებებისა და პასუხისმგებლობის შესაბამისად, კერძოდ იგი არ ახორციელებდა საქართველოს ენერგეტიკისა წ---ის მარეგულირებელი ეროვნული კომისიის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების შესწავლა და შესაბამისი აღსრულება ასევე, დავალიანების ამოღების მიზნით მოსარჩელის მიერ მოპასუხის განმარტებით არ ხდებოდა სწორი ანალიზის გაკეთება და შემდგომ სწორი აღსრულება და სხვა.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს სურს აღნიშნოს, რომ საქმის გარემოებების გათვალისწინებით უფრო მეტად, სახეზე გვაქვს სა-----ს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის დისპოზიცია, რაც დასაქმებულს აძლევს უფლებამოსილებას, რომ გაათავისუფლოს დასაქმებული სამსახურიდან, თუ სახეზე გვაქვს მის მიერ ჩადენილი გადაცდომა, რომელიც გულისხმობს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

შესაბამისად, სასამართლოს მიერ განხილულ უნდა იქნეს რამდენად, სწორად იქნა დადგენილი გადაცდომის ბუნება, კერძოდ გახლდათ თუ არა იგი იმგვარი ხასიათის, რომ საჭირო იქნა უმკაცრესი სახდელის ზომის გამოყენება, კერძოდ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება.

სასამართლოს ასევე სურს აღნიშნოს, რომ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ო" ქვეპუნქტის დისპოზიცია ანუ „სხვა ობიექტური გარემოება“ შესაძლოა იყოს მაგალითად, დასაქმებულის საპენსიო ასაკს მიღწევა ან სხვაა, რომელიც შესაბამისად, წარმოდგენილი მტკიცებულებებით იქნება დასაბუთებული.

3.2.2. როგორც მოსარჩლე უთითებს, მის მიერ პირნათლად ხდებოდა სამსახურეობრივი უფლებამოსილების განხორციელება და რომ ადგილი არ ჰქონია არცერთ დარღვევას, რომლებზეც აპელირებენ მოპასუხე კ-----ის წარმომადგენლები.

მოპასუხე კ-----ა კი თავის მხრივ აღნიშნავს, რომ მოსარჩლე მართალია არ არღვევდა რაიმე ვალდებულებებს, მაგრამ კ-----ის სურვილი იყო, რომ ის და მისი დაქვემდებარებული სამსახური ყოფილიყო უფრო ეფექტური.

სა-----ს 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.

სა-----ს 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. სა-----ს 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 ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე სა-----ს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარე აპელირებს არაერთ ხარვეზზე, რომელსაც მათი თქმით ადგილი ჰქონდა მოსარჩელეს სამსახურეობრივი საქმიანობის განხორციელებისას და აღნიშნავენ, რომ მოსარჩელეს შეეძლო მასზე დაკისრებული მოვალეობები შეესრულებინა უფრო მეტად ხარისხიანად. ამ პირობებში თავისთავად ვერ ვისაუბრებთ, რომ ა-----ე ტ-----ძის მიერ ჩადენილი იქნე იმგავრი სახის გადაცდომა, რომელსაც ჰქონდა უხეში ხასიათი, ასევე არ იქნა არც ერთი რელევანტური მტკიცებულების წარმოდგენა მოპასუხე კ-----ის მიერ, რომელიც დაადასტურებდა, რომელიმე დარღვევის მნიშვნელოვნებას.

შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელე ასრულებდა რეალურად ორი სხვადასხვა თანამდებობის შესაბამის მოვალეობებს და რომ მის მიერ არ მომხდარა არცერთი უხეში დარღვევის ჩადენა, შეუსაბამოა, დამსაქმებელის მიერ დასაქმებულთან მიმართებით ყველაზე მკაცრი სადამსჯელო ღონისძიების გამოყენება კერძოდ, სამსახურიდან გათავისუფლება და რომ მოპასუხე კ-----ას შეეძლო გაფრთხილების/შენიშვნის მიცემა დასაქმებულისთვის რის შემდგომაც მოსარჩელეს ექნებოდა განცდა, რომ მას განსაკუთრებით აკვირდებია და რომ მან უნდა შეცვალოს საქმის მიმართ დამოკიდებულება და გახდეს მეტად დაკვირვებული და პროდუქტუნარიანი.

შესაბამისად, სასამართლო მოპასუხე კ-----ის მიერ გამოცემულ ბრძანებას მიიჩნევს უკანონოდ.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან, დასტურდება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების წინააღმდეგობა სხვადასხვა საკანონმდებლო რეგულაციებთან, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები (საერთაშორისო და ეროვნული სამართლის წყაროები), რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლები; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები; ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4 და მე-8 მუხლები, ასევე მე-14 მუხლი; ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება - CASE OF SILIADIN V. FRANCE; CASE OF I.B. v. GREECE; CASE OF OBST v. GERMANY; CASE OF SCHUTH v. GERMANY; CASE OF BAKA v. HUNGARY; CASE OF IVANOVA v. BULGARIA; BAKA v. HUNGARY; სა-----ს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; სა-----ს ორგანული კანონის - სა-----ს შრომის კოდექსის მე-2, მე-6, 21-ე, 22-ე, 25-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები; სა-----ს სამოქალაქო კოდექსის მე-8, 115-ე მუხლი.

5.2. სამართლის ირიბი (შემეცნების) წყაროები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

6. სამართლებრივი შეფასება

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 სა-----ს წინააღმდეგ).

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო დაადასტურებს შრომის უფლების (განსაკუთრებით ამ უფლების დაცვის) მაღალ საკაცობრიო მნიშვნელობას და განმარტავს, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, არ უნდა იქნას განხილული გარკვეულ გადახვევად, ან უფრო დაბალი სტანდარტის დადგენად ამ მნიშვნელოვანი უფლების დაცვის მოცემულობაში. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო კვლავ გააკეთებს გარკვეულ მიმოხილვას ამ უფლების არსისა და მისი დაცვის გარანტიების შემქმნელი საერთაშორისო თუ შიდა სამართლის წყაროების შესახებ:

მეორე მსოფლიო ომში, ადამიანის უფლებათა მასობრივმა და ძალიან უხეშმა დარღვევებმა დაარწმუნა საერთაშორისო თანამეგობრობა, რომ საჭირო იყო ადამიანის უფლებათა (მათ შორის გამოხატვის თავისუფლების) დაცვისათვის აუცილებელი ქმედითი რეგულაციებისა და მექანიზმების შექმნა. ადამიანის უფლებათა დაცვა ჩამოყალიბდა საერთაშორისო სამართლის ცალკე დარგად, ხოლო ადამიანი, თავად გახდა საერთაშორისო სამართლის სუბიექტი (ჩამოყალიბდა ე.წ. „სპეციფიკური სუბიექტუარიალობის“ ცნება, ვინაიდან საერთაშორისო სამართლის სრულყოფილი სუბიექტი არის მხოლოდ ისეთი სუბიექტი, რომელიც ამ საერთაშორისო სამართლის ნორმებს ქმნის - სახელმწიფოები და საერთაშორისო ორგანიზაციები). **უპირველესი ნაბიჯი ამ კუთხით 1948 წლის 10 დეკემბერს გაეროს გენერალური ანსამბლემ მიერ მიღებული „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“ გახლდათ.** გარდა აღნიშნულისა, სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია, ადამიანის უფლებათა ამერიკული კონვენცია, ადამიანის და ხალხის უფლებათა აფრიკული ქარტია, ევროპის კავშირის ქარტია ძირითადი უფლებების შესახებ და სხვა.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს **ქცევის ზოგად კოდექსსაც** უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ

ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელად წარმოადგენს სა-----), 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 სა-----ს კონსტიტუციით, "სა-----ს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" სა-----ს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" სა-----ს კანონის შესაბამისად სა-----ში 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 შემცნების 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" სა-----ს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" სა-----ს კანონი).

უპირველესად აღსანიშნავია, რომ ხელშემკვრელ სახელმწიფოს (მათ შორის სა-----) გარდა **ნეგატიური ვალდებულებისა** - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ შეზღუდოს ადამიანი მის კონვენციით გარანტირებულ უფლებებში, ასევე აკისრია **პოზიტიური ვალდებულება**, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან დაიცვას ეს უფლებები. მრავალ ევროპულ საქმეში (მათ შორის: **PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, MARCKX v. BELGIUM და სხვა**), სასამართლომ აღნიშნა, რომ ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“; მაგალითად საქმეში **PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN**, სტრასბურგის სასამართლომ მიიჩნია, რომ ესპანეთის ეროვნული სასამართლოს უარი აღადგინოს დათხოვნილი პირი დაკავებულ თანამდებობაზე, სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევა შეიძლება რომ გახდეს (თუმცა, ამ კონკრეტულ საქმეში ასეთი დარღვევა არ დადგინდა).

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა. მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლებას აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - **I.B. v. GREECE**, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; საქმეში **A. VOLKOV v. UKRAINE** (რომელიც ეხებოდა საჯარო მოსამსახურის - მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნას), სასამართლომ ნათლად განმარტა, რომ **“პირადი ცხოვრება, გულისხმობს პირის უფლებას განავითაროს მათ შორის პროფესიული და ბიზნეს ურთიერთობები სხვა ინდივიდებთან”**. ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - **OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY**;

საქმეში COPLAND v. THE UK, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა და სახელმწიფოს მიერ თავისი პოზიტიური ვალდებულების (თვითონ არ ჩაერიოს პირის პირად ცხოვრებაში) შეუსრულებლობა, რადგანაც სახელმწიფომ გაუმართლებელი მიზეზით მიიღო გადაწყვეტილება პირის სამსახურიდან დათხოვნაზე.

ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე BARBULESCU v. ROMANIA, სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფომ, ეროვნული სასამართლოების უარით სამსახურში აღდგენაზე, ვერ დაიცვა დასაქმებულის შრომითი უფლებები (და მაშასადამე დაარღვია კონვენციის მე-8 მუხლი), მაშინ როდესაც ყოფილმა დამსაქმებელმა არასწორად დაითხოვა ის სამსახურიდან.

საქმეში - IVANOVA v. BULGARIA, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა ველარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი იგივეობა განსახილველ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება.

ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა.

ე.ი. ნათელია, რომ წინამდებარე საქმეშიც, მოპასუხე ჩაერია (ნეგატიური ვალდებულების შეფასების გზით) პირის იმ უფლებაში, რომელიც გარანტირებულია კონვენციის მე-8 მუხლით; ასეთი ჩარევა რომ გამართლებული უნდა იყოს შესაბამისი ლეგიტიმური მიზნითა და ასევე უნდა იყოს აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ეს საყოველთაოდ ცნობილია.

6.2. სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად,

ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „**საპატიო მიზეზის გარეშე**“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა **შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების** მოხსენიების გარეშე (აქვე ხაზს გავუსვამთ, რომ პირდაპირი სამართლის წყაროდ წინამდებარე გადაწყვეტილება არ განიხილავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ისეთ აქტებს, რომლებიც არ არის კანონიერ ძალაში სა-----ს სახელმწიფოსთან მიმართებაში);

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

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც სა-----ს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „**შრომა არ წარმოადგენს საქონელს**“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით,

ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (**Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)**). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ სა-----სათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მისი გამოყენება **სამართლის პირდაპირ წყაროდ** ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ სა-----ს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს, თუმცა სასამართლოს აზრით, არც იმ საკითხის მოწესრიგება უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რათქმაუნდა დაიწყებს სა-----ს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

სა-----ს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც სა-----ს 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 დათმო ეს სამუშაო. სა-----ს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.**

სა-----ს 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, საქათველოს 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.

სა-----ს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - სა-----ს შრომის კოდექსით.

სა-----ს ორგანული კანონის - სა-----ს 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.

როგორც სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში აღვნიშნეთ, მხარეებს შორის არსებული შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყვეტილ იქნა სა-----ს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, რომელიც ითვალისწინებდა რაიმე „სხვა ობიექტურ“ გარემოებას ხელშეკრულების შეწყვეტის, თუმცა, სასამართლომ იმსჯელა და დაადგინა, რომ ის საკითხები, რომლებიც აღწერილია დათხოვნის დასაბუთებაში, შესაძლოა თეორიულად სა-----ს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის გამოყენების წინაპირობა ყოფილიყო, თუ რატომუნდა დასაბუთდებოდა მნიშვნელოვანი დარღვევების არსებობა.

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, მოპასუხე კ-----ის მიერ არ ყოფილა რელევანტური მტკიცებულება წარმოდგენილი, რომელიც დაადასტურებდა, რომ მოსარჩელე ნამდვილად გულგრილად ეკიდებოდნენ მის სამსახურეობრივ უფლებამოსილებას. ასევე, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხის მიერ ძირითადად ხდებოდა იმაზე აქცენტის გაკეთება, რომ მოსარჩელეს შეეძლო **უკეთ** შეესრულებინა მასზე დაკისრებული ვალდებულებები. ამავე დროს, გასთვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ მოსარჩელეს შეთავსებული ჰქონდა სხვა სამსახურის უფროსის ფუნქციებიც და ასეთ პირობებში, შეუძლებელია დამსაქმებელმა მოითხოვოს უმაღლესი კლასის მენეჯერული უნარჩვევების გამოვლენა დამსაქმებლისაგან და იმის გამო, რომ დასაქმებული ვერ აღწევს დიდ წარმატებებს, არამართებულია მისი დათხოვნა. კიდევ ერთხელ უნდა აღვნიშნოს, რომ მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, მოსარჩელეს არ ედავებიან რაიმე კონკრეტულ დარღვევას, დამსაქმებელს მხოლოდ სურდა, რომ უფრო და უფრო ეფექტური და ეფექტიანი ყოფილიყო ის სამსახური,

რომელსაც ხელმძღვანელობდა მოსარჩელე.

ასეთ მოცემულობაში, სასამართლო მართებულად მიიჩნევს სასარჩელო მოთხოვნას სადავო ბრძანების ბათილად ცნობაზე. ამ მოთხოვნის დაკმაყოფილების პირობებში, ასევე საფუძვლიანია სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნებიც სა-----ს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად. უდავოა, რომ მხარეთა შორის უვადო შრომითი ურთიერთობა ხორციელდებოდა და ასევე უდავოა, რომ მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება (დაკავებულ და არა შეთავსებულ თანამდებობაზე) შეადგენდა 2400 ლარს (დაუბეგრავი).

7. საპროცესო ხარჯები

სა-----ს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი 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. ამავე 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, ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელის წარდგენისას გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება. ამავე დროს, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხის 3% - 1944 ლარი. მოპასუხეს ასევე უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ წარმომადგენლის მომსახურების ხარჯი - 800 ლარის ოდენობით.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა სა-----ს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა

1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „სა-----ს გ-----ლი წ-----ის კ-----ის“ 2018 წლის 17 სექტემბრის N კ----- ბრძანება ა-----ე ტ-----ძის გათავისუფლების შესახებ.
2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე, ა-----ე ტ-----ძე შპს „სა-----ს გ-----ლი წ-----ის კ-----აში“ ა----- რ-----სა და შემოსავლების დეპარტამენტის ა----- რ-----ს სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე;
3. მოპასუხეს შპს „სა-----ს გ-----ლი წ-----ის კ-----ას“ დაეკისროს ა-----ე ტ-----ძის სასარგებლოდ 2018 წლის 17 სექტემბრიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის - 2400 ლარის (დარიცხული) ოდენობით;
4. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 100 ლარის ოდენობით;
5. მოპასუხეს დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 1944 ლარის გადახდა;
6. მოპასუხეს დაეკისროს მოსარჩელის მიერ გაწეული ადვოკატის ხარჯების ანაზღაურება 800 ლარის ოდენობით;
7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
8. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
კოპალიანი**

ირაკლი

