

010210017002114504

საქმე №2-3727/17



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

12 ნოემბერი, 2018 წელი

ქ. ბათუმი

შესავალი ნაწილი

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
სასამართლოს დასახელება

მოსამართლე ხათუნა ბოლქვაძე სხდომის მდივანი ცირა ქარცივაძე

მოსარჩელე გ-----ე
წარმომადგენელი დ-----ე

მოპასუხე სს "ჯ-----ი"
წარმომადგენელი ვ-----ე

დავის საგანი - სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

- 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს "ჯ-----ის" გენერალური დირექტორის 2017 წლის 01 სექტემბრის გადაწყვეტილება გ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ და გ-----ე აღდგენილი იქნას სამუშაოზე.
- 1.2. დაეკისროს სს "ჯ-----ს" გ-----ის სასარგებლოდ 2018 წლის 01 სექტემბრიდან იძულებით განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად 750 ლარის ოდენობით.

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ 2017 წლის 2 ივლისს სს "ჯ-----ს"

გამოცხადებული ჰქონდა ვაკანსია “პრობლემური აქტივების მართვის დეპარტამენტის” ოფიცრის პოზიციაზე. შესაბამისად მის მიერ გაგზავნილი იქნა CV აღნიშნულ ვაკანსიაზე და გაიარა გასაუბრება სს „ჯ-----ის“ ბათუმის ოფისში. დაახლოებით ორი კვირის შემდეგ კი დაურეკა სს „ჯ-----ის“ HR მენეჯერმა და აცნობა, რომ აყვანილი იყო სამსახურში სს „ჯ-----ის“ პრობლემური მართვის დეპარტამენტის ოფიცრის პოზიციაზე და 2017 წლის 15 აგვისტოს გამოცხადებულიყო სამსახურში ხელშეკრულების გასაფორმებლად. 2017 წლის 15 აგვისტოს გამოცხადდა სს „ჯ-----ის“ ბათუმის ფილიალში, სადაც მიულოცეს სამსახურის დაწყება, გააცნეს სს „ჯ-----ის“ თანამშრომლებს, როგორც ახალი თანამშრომელი და მოაწერინეს ხელი ხელშეკრულებაზე 6 თვის ვადით. ასევე მასთან როგორც სს „ჯ-----ის“ თანამშრომელთან გაფორმებული იქნა კონფიდენციალური ინფორმაციის დაცვის და მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ ხელშეკრულებები. 2017 წლის 01 სექტემბერს კი სრულიად უმიზეზოდ გაათავისუფლეს სამუშაოდან, რის შესახებაც მესენჯერით შეატყობინა სს „ჯ-----ის“ ბათუმის პრობლემური დეპარტამენტის უფროსმა ნ-----

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე სარჩელს არ ცნობს და განმარტავს, რომ მოსარჩელე არ იმყოფებოდა სს „ჯ-----თან“ შრომით ურთიერთობაში. მოპასუხის განმარტებით გ-----ესა და სს „ჯ-----ს“ შორს გაფორმებული იყო არა შრომითი ხელშეკრულება, არამედ მომსახურების ხელშეკრულება, რაც ითვალისწინებდა გ-----ის მიერ გარკვეული სამუშაოს შესრულებას ანაზღაურების სანაცვლოდ.

მოპასუხის განმარტებით ის სამუშაო, რომლის შესრულებაც ევალებოდა მომსახურების ხელშეკრულებით გ-----ეს მოითხოვდა განსაკუთრებულ გულისხმიერებას, რაც გამოიხატებოდა პრობლემურ კლიენტებთან ურთიერთობასა და მათთან სათანადო მიდგომაში. გ-----ე კი ვერ ასრულებდა ისეთ მოვალეობებსაც, როგორიცაა სამსახურში დროულად გამოცხადება, პრობლემურ კლიენტებთან ვიზიტი და მათთვის ზარების განხორციელება. იგი მუდმივად გამოხატავდა სურვილს იმისა, რომ დაესვენა, სამსახური ადრე დაეტოვებინა, კლიენტებთან მოგვიანებით მისულიყო, ყოველი ასეთი ქმედება კი კომპანიის საზიანოდ აისახებოდა, რის გამოც როგორც მოპასუხის წარმომადგენელი აღნიშნავს, მასთან ცალმხრივად შეწყდა მომსახურების ხელშეკრულება და გ-----ეს აუნაზღაურდა ხელშეკრულების შეწყვეტამდე შესრულებული სამუშაო სრულად. (იხ. შესაგებელი).

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2017 წლის 20 ივლისს სს „ჯ-----ს“ გამოცხადებული ჰქონდა ვაკანსია „პრობლემური აქტივების მართვის დეპარტამენტის“ ოფიცრის პოზიციაზე ბათუმში. ვაკანტური პოზიციის დასაკავებლად გათვალისწინებული იყო შემდეგი მოთხოვნები: ბაკალავრის ხარისხი იურიდიულ ან ეკონომიკურ სპეციალობებში; მინიმალური ერთწლიანი სამუშაო გამოცდილება ანალოგიურ ან საკრედიტო ექსპერტის პოზიციაზე ბანკში ან მიკროსაფინანსო ორგანიზაციაში; ეფექტური კომუნიკაციის უნარი; ანალიტიკური აზროვნება, მიზანდასახულობა და შედეგზე ორიენტაცია; დამოკიდებლად და გუნდში მუშაობის უნარი; მართვის მოწმობა.

ამავე განცხადებაში ასევე მითითებული იყო ის ძირითადი მოვალეობები, რაც ევალუბოდა ვაკანტურ თანამდებობაზე მომუშავე პირს. კერძოდ: ვადაგადაცილებაში მყოფი მსესხებლების მიერ გატანილი თანხების დაბრუნების უზრუნველყოფა; პრობლემურ კლიენტებთან ურთიერთობა, მათ შორის ვიზიტები; პრობლემურ კლიენტებთან ეფექტური მოლაპარაკების წარმოება; პრობლემური აქტივების მათვასთან დაკავშირებული დოკუმენტების შედგენა/მომზადება/ მოპოვება/ფაილინგი; პრობლემური აქტივების მართვასთან დაკავშირებით სხვადასხვა ინსტანციებთან ურთიერთობა; ჩამორთმეული ავტომობილების ორგანიზაციის სადგომზე გადაყვანის უზრუნველყოფა; რეპორტირება.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- სს „ჯ-----ის“ მიერ გამოცხადებული ინფორმაცია „jobs.ge“-ზე.

3.1.2. 2017 წლის 21 ივლისს გ-----ის მიერ გაგზავნილი იქნა CV სს „ჯ-----ის“ მიერ გამოცხადებულ ზ/აღნიშნულ ვაკანსიაზე, რის შემდეგაც მან გაიარა გასაუბრება სს „ჯ-----ის“ ბათუმის ფილიალის ოფისში, ხოლო გასაუბრებიდან ორი კვირის შემდგომ მას აცნობეს, რომ აყვანილი იყო სს „ჯ-----ის“ პრობლემური აქტივების მართვის დეპარტამენტის ოფიცრის პოზიციაზე და 2017 წლის 15 აგვისტოდან გამოცხადებულიყო ხელშეკრულების გასაფორმებლად.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- სს „ჯ-----ის“ მიერ გამოცხადებული ინფორმაცია „jobs.ge“-ზე და jobs@geocapital.ge-ზე გ-----ის მიერ CV-ის გაგზავნის შესახებ ინფორმაცია.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ 2017 წლის 15 აგვისტოს გ-----ე გამოცხადდა სს „ჯ-----ის“ ბათუმის ფილიალში, იგი გააცნეს სს

„ჯეკაპიტალის“ თანამშრომლებს, როგორც ახალი თანამშრომელი. იმავე დღეს სს „ჯ-----სა“ და გ-----ეს შორის გაფორმდა მომსახურების ხელშეკრულება. აღნიშნული ხელშეკრულების პირველი პუნქტით განისაზღვრა ხელშეკრულების საგანი, რომელშიც მითითებული იქნა, რომ შემსრულებელი (გ-----ე) ვალდებულია: აქტიურად იმუშაოს ვადაგადაცემაში მყოფ მსესხებლებთან, კომპანიის მოთხოვნისთანავე განახორციელოს სატელეფონო ზარები, ვიზიტები საცხოვრებელ/სამუშაო ადგილებზე; უზრუნველყოს გაცემული თანხების დაბრუნება და შეიტანოს საკუთარი წვლილი კომპანიის PAR-ის დაწევაში.

ამავე ხელშეკრულების 3.1. პუნქტის თანახმად სს „ჯ-----ი“ ვალდებულია იღებდა ყოველთვიურად გადაეხადა გ-----ისათვის მომსახურების საფასური 750 ლარი. ხელშეკრულება მხარეს შორის დაიდო 6 თვის ვადით, 2018 წლის 15 თებერვლამდე.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- მომსახურების ხელშეკრულება. 15.08.2017წ.

3.2.2. სასამართლო ასევე დადგენილად მიიჩნევს, რომ 2017 წლის 15 აგვისტოს სს „ჯ-----სა“ და გ-----ეს შორის ასევე გაფორმდა ხელშეკრულება კონფიდენციაური ინფორმაციის დაცვის შესახებ და ხელშეკრულება მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ, სადაც მითითებული იქნა, რომ მხარეები იმყოფებიან შრომით ურთიერთობაში და დასაქმებული შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში ასრულებდა სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ. ზ/აღნიშნული ხელშეკრულებებით გ-----ემ, როგორც დასაქმებულმა აიღო ვადებულია დაეცვა სს „ჯეკაპიტალის“ კონფიდენციალური ინფორმაცია და არ გაემჟღავნებინა მათი შინაარსი მესამე პირებთან, ასევე შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საქმიანობის შესრულების პროცესში ემოქმედა დამსაქმებლის შიდა ორგანიზაციული დოკუმენტებით გათვალისწინებული პროცედურების შესაბამისად და დამსაქმებლის აქტივები გამოეყენებინა მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ფუნქციების შესასრულებლად.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- ხელშეკრულება კონფიდენციალური ინფორმაციის დაცვის შესახებ. 15.08.2017წ.
- ხელშეკრულება მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ. 15.08.2017წ.

3.2.3. 2017 წლის 2 სექტემბერს გ-----ეს სს „ჯეკაპიტალის“ ბათუმის პრობლემური დეპარტამენტის უფროსმა ნიკა გამრეკელაშვილმა ე.წ. „მესენჯერის“ საშუალებით აცნობა, რომ იგი სს „ჯ-----ის“ გენერალური

დირექტორის გადაწყვეტილებით გათავისუფლებული იყო სამუშაოდან 2017 წლის 1 სექტემბრიდან და აღარ გამოცხადებულა სამსახურში.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- შეტყობინება.
- მოწმის ჩვენება.

3.2.4. მოცემულ შემთხვევაში მხარეები სადაოდ ხდებიან იმ გარემოებას, თუ რა ურთიერთობა არსებობდა მათ შორის. მოსარჩელე განმარტავს, რომ მასა და მოპასუხე სს „ჯ-----ს“ შორის დადებული იყო შრომითი ხელშეკრულება ნ თვის ვადით და მოპასუხემ იგი ვადაზე ადრე გაათავისუფლა სამუშაოდან ყოველგვარი მიზეზის გარეშე შრომის კოდექსით გათვალისწინებული პირობების დარღვევით. მოპასუხე კი განმარტავს, რომ მხარეებს შორის არ არსებობდა შრომითი ურთიერთობა, გ-----ე არ იყო დასაქმებული სს „ჯ-----ში“, მასთან გაფორმებული იყო მომსახურების ხელშეკრულება, რაც წარმოადგენს ნარდობას, რომელიც მოპასუხემ შეწყვიტა იმის გამო, რომ მოსარჩელე ვერ ასრულებდა სამუშაოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების დაცვით.

ფაქტობრივად, სადაო გარემოებასთან დაკავშირებით მხარეები იძლევიან ურთიერთ საწინააღმდეგო განმარტებას. მათი განმარტებები გამორიცხავენ ერთმანეთის არგუმენტებს. სასამართლო ორივე მხარის განმარტებას აფასებს თანაბარი მნიშვნელობის მტკიცებულებად. საბოლოოდ გაიზიარებს მხოლოდ იმ მხარის განმარტებას, ვინც მტკიცებულებებით დაადასტურებს სარჩელში ან შესაგებელში მითითებული ფაქტების არსებობას.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო საქმეები განიხილება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპის დაცვით, რაც გულისხმობს პროცესის მიმდინარეობისას მოსარჩელისა და მოპასუხის თანასწორობას, არგუმენტების დასამტკიცებლად თანაბარი საპროცესო საშუალების მიცემას. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებით და შესაძლებლობით დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოსაზრებები, მოთხოვნები თუ მტკიცებულებები. მხარეები მტკიცებულებების მეშვეობით ერთმანეთს ეჯიბრებიან ფაქტების დადგენაში. სასამართლო ამოწმებს მხარეთა მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებათა სანდოობას, მათ სიმყარეს, დამაჯერებლობას და მათი შეფასებით უყალიბდება შინაგანი რწმენა ამათუ იმ ფაქტის არსებობის შესახებ. მიუხედავად მტკიცებულებათა შინაარსისა და მნიშვნელობისა, არცერთ მტკიცებულებას არ აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. თითოეული მტკიცებულება ფასდება სასამართლოს მიერ და მას ენიჭება გარკვეული შეფასება. ფაქტობრივი გარემოების

დადასტურებისათვის ყველა მტკიცებულება არ გამოდგება. მხარეთა მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულება ხშირად კონკრეტული ფაქტის დამადასტურებელია და ხშირად ასეთი ფაქტის დადასტურებისათვის უვარგისია. სასამართლომ კრიტიკულად უნდა შეაფასოს მტკიცებულებები და გადაწყვიტოს მხარეთა მიერ მითითებული მტკიცებულება, არის თუ არა ის მტკიცებულება, რომლითაც მოსარჩელე ან მოპასუხე უტყუარად დაადასტურებს თავის არგუმენტებს.

მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ ის მოპასუხესთან იმყოფებოდა შრომით ურთიერთობაში, მოპასუხე კი ამტკიცებს, რომ მოსარჩელე მასთან შრომით ურთიერთობაში არ იყო და მხარეებს შორის გაფორმებული იყო არა შრომითი ხელშეკრულება, არამედ მომსახურების ხელშეკრულება, რაც გულისხმობდა რომ მოსარჩელეს უნდა შეესრულებინა გარკვეული სამუშაო ანაზღაურების სანაცვლოდ და შესაბამისად ეს წარმოადგენდა ნარდობას, ხოლო ის გარემოება, რომ კონფიდენციალური ინფორმაციის დაცვის შესახებ ხელშეკრულებაში და მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ ხელშეკრულებაში მითითებულია შრომითი ხელშეკრულება, წარმოადგენს ტექნიკურ შეცდომას.

სასამართლო წარმოდგენილი ხელშეკრულებებით, მოწმის ჩვენებით და საქმეში არსებული სხვა წერილობითი მტკიცებულებებით დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოპასუხე სს „ჯ-----მა“ ვაკანსია გამოაცხადა პრობლემური აქტივების ბიუროს დეპარტამენტის ოფიცრის თანამდებობაზე და მოსარჩელემაც სწორედ სამუშაოს დაწყების მიზნით და მოპასუხესთან შრომით ურთიერთობაში შესვლის მიზნით გადაუგზავნა მას მისი მონაცემები. ასევე დადგენილია, რომ მოსარჩელე სწორედ სამუშაოს დასაწყებად და შრომითი ხელშეკრულების გასაფორმებლად გამოცხადდა მოპასუხესთან. 2017 წლის 15 აგვისტოს კი მათ შორის გაფორმდა ე.წ. „მომსახურების ხელშეკრულება“, ასევე იმავე დღეს გაფორმდა „კონფიდენციალური ინფორმაციის დაცვის შესახებ“ და „მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ“ ხელშეკრულებები.

ზ/აღნიშნული ხელშეკრულებების ერთობლივად შესწავლით, მხარეთა განმარტებით და მოწმის ჩვენებით სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მხარეები იმყოფებოდნენ შრომით ურთიერთობაში, მოსარჩელემ ზ/აღნიშნული ხელშეკრულებებით აიღო ვალდებულება შეესრულებინა გარკვეული სახის სამუშაო. მოპასუხემ კი აიღო ვალდებულება გადაეხადა მისთვის ანაზღაურება. აღნიშნულს ითვალისწინებს საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლიც, რომელიც მიუთითებს, რომ შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. მოცემულ შემთხვევაში სწორედ აღნიშნულ გარემოებას ქონდა ადგილი,

ვინაიდან დადგენილია, რომ მხარეები მათ შორის გაფორმებული ხელშეკრულებით შეთანხმდნენ სწორედ იმაზე, რომ ვალდებულ პირს, გ-----
-----ეს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საქმიანობის შესრულების პროცესში ემოქმედა დამსაქმებლის შიდა ორგანიზაციული დოკუმენტებით გათვალისწინებული პროცედურების შესაბამისად. კერძოდ დამსაქმებლის, ამ შემთხვევაში სს „ჯ-----ის“ მიერ განისაზღვრებოდა გ-----ის სამუშაო დრო და საქმიანობის პროცესი. აღნიშნული დადასტურებული იქნა როგორც მოწმის ჩვენებით, ასევე აღნიშნული დასტურდება თავად მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი შესაგებელით, სადაც მოპასუხე მიუთითებს, რომ გ-----ე ვერ ართმევდა თავს დაკისრებულ მოვალეობას, ასევე ვერ ასრულებდა ისეთ მოვალეობებს, როგორიცაა „სამსახურში დროულად გამოცხადება, პრობლემურ კლიენტებთან ვიზიტი და მათთვის ზარების განხორციელება.“

ზ/აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლო იზიარებს მოსარჩელს მტკიცებას, რომ მოსარჩელე მოპასუხესთან იმყოფებოდა შრომით ურთიერთობაში 2017 წლის 15 აგვისტოდან 2017 წლის 01 სექტემბრამდე.

სასამართლო ემყარება შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- ხელშეკრულება კონფიდენციალური ინფორმაციის დაცვის შესახებ. 15.08.2017წ.
- ხელშეკრულება მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ. 15.08.2017წ.
- შეტყობინება.
- მოწმის ჩვენება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებისა და მხარეთა ახსნა-განმარტებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე სასამართლო მიიჩნევს, რომ გენადი მაღაყმაძის სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, კერძოდ: ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ჯ-----ის“ გენერალური დირექტორის გადაწყვეტილება გ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე. სს „ჯ-----ს“ გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კონპენსაციის გადახდა 2000 ლარის ოდენობით“ (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს ორგანული კანონის - კონსტიტუციის 42-ე, 30-ე მუხლები; შრომის კოდექსის 1-ლი, მე-2, 37-ე, 38-ე, 32-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო

კოდექსის 115-ე, 54-ე, 408-ე, 409-ე მუხლები, საერთაშორისო ნორმები - ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლი (რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-რს დადგენილებით); ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლი (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან), 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლი; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) 1982 წლის N158 კონვენცია;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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 მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის თავისუფლება. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას განახორციელოს დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვა, რაც თავის მხრივ, უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი);

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისას გასათვალისწინებელია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპი, რათა დაუსაბუთებლად არ შეიღახოს დასაქმებულის ან/და დამსაქმებლის ინტერესები.

ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო პალატის მითითებები ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლზე (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-რს დადგენილებით), ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლზე (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან), 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლზე (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) და განმარტება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრების სახელმწიფოებრივი ნება პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც მოიცავს დასაქმებულის უფლების დაცვას;

განსახილველ შემთხვევაში, აღძრული სარჩელის დავის საგანს წარმოადგენს გ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების კანონიერების შემოწმება.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების ან დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ამა თუ იმ ღონისძიების გამოყენების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმართებაში, ხომ არ ჰქონდა ადგილი დამსაქმებლის მხრიდან უფლების გადამეტებას.

6.2. სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის მტკიცებას იმის თაობაზე, რომ გ-----ე არ იმყოფებოდა მასთან შრომით ურთიერთობაში, ასევე ვერ გაიზიარებს მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებას, რომ მოსარჩელესთან გაფორმებული მომსახურების ხელშეკრულება თავისი შინაარსით წარმოადგენს ნარდობას და ამიტომ სადაო საკითხის გადაწყვეტისას გამოყენებული უნდა იქნეს ის ნორმები, რომელიც გათვალისწინებული ნარდობის ხელშეკრულების მოშლისათვის.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოქმედი სამოქალაქო კოდექსი არ იცნობს ცალკე მომსახურების ხელშეკრულების ცნებას და ამიტომ წარმოდგენილი ხელშეკრულება განხილულ უნდა იქნეს მისი შინაარსის მიხედვით. მხარეებს შორის გაფორმებული მომსახურების ხელშეკრულება არის ორმხრივი ხელშეკრულება, რომლის მიხედვით, ერთი მხარე (შემსრულებელი) ვალდებულია შეპირებული მომსახურების გაწევაზე, ხოლო მეორე მხარე (სს „ჯ-----ი“) შეთანხმებული ანაზღაურების გადახდაზე. ნარდობის ხელშეკრულებისაგან განსხვავებით ვალდებულების საგანი არის არა

განსაზღვრული შედეგის მიღება, არამედ საქმიანობის გაწევა, კერძოდ: „აქტიურად იმუშაოს ვადაგადაცილებაში მყოფ მსესხებლებთან, კომპანიის მოთხოვნისთანავე განხორციელოს სატელეფონო ზარები, ვიზიტები საცხოვრებელ/სამუშაო ადგილებზე; უზრუნველყოს გაცემული თანხების დაბრუნება და შეიტანოს საკუთარი წვლილი კომპანიის PAR-ის დაწევაში.“

შრომის ხელშეკრულება არის სწორედ „მომსახურების ხელშეკრულება“, რომლის მიხედვითაც ვალდებული პირი (დასაქმებული) ეწევა უცხო პირის (დამსაქმებლის) მიერ განსაზღვრულ, არადამოუკიდებელ და სოციალურად დამოკიდებულ საქმიანობას. დამოუკიდებელი პირის საქმიანობისაგან განსამიჯნავად მნიშვნელოვანია ის ფაქტორი, თუ რამდენად არის ვალდებული პირი თავისი საქმიანობის დროის, ადგილისა და შინაარსის მიხედვით დამსაქმებლის მითითებაზე (ინსტრუქციაზე) დაქვემდებარებული, ანუ რამდენად არის იგი ჩართული უცხო საწარმოო პროცესში. მოცემულ შემთხვევაში კი სწორედ ასეთ გარემოებასთან გვაქვს ადგილი. გ-----ემ აიღო ვალდებულება შეესრულებინა გარკვეული სამუშაო დამსაქმებლის მითითებით გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ.

აღნიშნულს მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლიც, რომლის თანახმადაც შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. იმავე მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით,

ამდენად სასამართლო დადგენილად მიიჩნევა, რომ გ-----ე იმყოფებოდა სს „ჯ-----თან“ შრომით ურთიერთობაში 2017 წლის 15 აგვისტოს გაფორმებული მომსახურების ხელშეკრულების საფუძველზე. აღნიშნული ხელშეკრულება ძალაში იყო 2018 წლის 15 თებერვლამდე. მიუხედავად ამისა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2017 წლის 1 სექტემბერს სს „ჯ-----ის“ ინიციატივით.

შესაბამისად, შეფასებას ექვემდებარება დადგენილ გარემოებათა საფუძველზე, მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების მართლობიერების საკითხი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლობიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლობიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს

მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება.

6.3. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად კი, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. სსკ-ის 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. მითითებული ნორმების შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავიანთ სამართლებრივ მოთხოვნებს აფუძნებენ მათ მიერვე მითითებულ კონკრეტულ გარემოებებზე. საქართველოს სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი უნდა განაწილდეს იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომელთა მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. შესაბამისად, სამოქალაქო სამართალწარმოებაში თითოეული მხარის უფლებრივ ტვირთს წარმოადგენს იმ ფაქტების მითითება და დამტკიცება, რომლითაც მხარეებს სურთ დაასაბუთონ თავიანთი სასარჩელო მოთხოვნები ან გააქარწყლონ სასარჩელო მოთხოვნათა დასაბუთებლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

იმავედროულად, სასამართლო აღნიშნავს, 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 უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალური“ წესი. ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და

დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ 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. მით უმეტეს, რომ შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც ერთურთის მიმართ ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი. 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 ცვლილებაზე ან მითუმეტეს საერთოდ შეწყვეტასა და დასრულებაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს, მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია, როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

6.4. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებს. აღნიშნული ნორმის თანახმად

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებია: ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას; ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა; გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება; დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება; ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება; ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან; ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა; თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის

განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა; ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა – თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება; კ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს; ლ) ამ კანონის 51-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ; მ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება; ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება; ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხემ ისე შეწყვიტა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა, რომ მის მიერ არ იქნა დასაბუთებული ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. სასამართლოში საქმის განხილვისას კი განმარტა, რომ ხელშეკრულება იმიტომ შეწყვიტა, რომ მოსარჩელე ვერ ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობას ჯეროვნად, თუმცა დადგენილია, რომ მოსარჩელე სამუშაოს ასრულებდა მხოლოდ 15 დღის განმავლობაში.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად უკავშირდება დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა, მოითხოვს შეწყვეტის საფუძვლის ძალიან დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას. ამგვარი შეფასება უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის (დამსაქმებელი-დასაქმებული) სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთი მხრივ, დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები.

საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. 1919 წლის კერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და კონვენციები. ერთ-ერთი მათგანია შსო-ს N158 შრომითი ურთიერთობის

შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც 1982 წელს არის მიღებული და ითვალისწინებს გონივრული საფუძვლის ცნებას. კონვენციის მიხედვით, „გონივრულობის“ პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში.

„რაც შეეხება საქართველოს, მიუხედავად იმისა, რომ იგი 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, მას „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა იმავე ხარისხითა და მოცულობით აკისრია, როგორც ეს – კონვენციის ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს“.

„შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულების, საწარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს“. აღნიშნული კონვენციის სრული სათაურია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ კონვენცია“. შესაბამისად, იგი ძირითადად დასაქმებულის უკანონო საფუძვლით დათხოვნისაგან დაცვაზეა ორიენტირებული, თუმცა ამავე დროს, კონვენცია მიზნად ისახავს წონასწორობის დამყარებას შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის. კონვენცია არ ითვალისწინებს დასაქმებულის დაცვას დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნებისმიერი შემთხვევის დროს. ამ მხრივ კონვენცია შეიცავს სპეციალური დათქმებს, რაც დამსაქმებელს უფლებას აძლევს გაათავისუფლოს მუშაკი გარკვეული წინაპირობების არსებობისას.

6.5. სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი: არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლობიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი).

სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლობიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა

და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

ევროპის სოციალური ქარტია 24-ე მუხლის "ა" ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომის კონსტიტუციური უფლების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია დასაქმების დაცვის უფლება, რაც გულისხმობს დასაქმებულ პირთა დასაცავად გარკვეული სამართლებრივი მექანიზმების არსებობას – შრომის კოდექსსა თუ შრომის ურთიერთობის მომწესრიგებელ აქტებში დასაქმებულთა უფლების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმების ასახვას. ეფექტური დაცვა გულისხმობს დასაქმებისა და ხელფასის მიღების უფლების შენარჩუნებას. ამიტომ ამ უფლების წართმევა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი წარმოადგენს კანონისმიერ წინაპირობებზე დაფუძნებულ ერთადერთ ქმედით გამოსავალს, რაც განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მიერ დადგენილი ვერ იქნა.

ვინაიდან მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი და ის ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით, შრომითი დაცვის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს დაცულია თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, გამოიწვია თუ არა ამ მოქმედებამ რაიმე ზიანი და რამდენად არსებითია იგი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ.

6.6. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების შეფასებისას, სასამართლომ უნდა დაადგინოს მიმდინარეობდა თუ არა აღნიშნული პროცესი დამსაქმებლის თანმიმდევრული ქმედებებით და კანონშესაბამისი პროცედურული ნაბიჯებით, რათა სამუშაოს დაკარგვის მძიმე და დამთრგუნველი ვითარება, კიდევ უფრო არ დამძიმდეს უკანონობისა და დაუცველობის განცდით. დასაქმებულის განთავისუფლების პროცესი უნდა იყოს არა ექსპერიმენტებისა და თვითნებობის ასპარეზი, არამედ კანონით მკაცრად განსაზღვრული, თანმიმდევრული და გაწერილი პროცედურების ერთობლიობა, რომლის თითოეული საფეხური უნდა შეესაბამებოდეს ერთის მხრივ დამსაქმებლის კანონიერ ინტერესთა სფეროს და მეორეს მხრივ გახდეს დასაქმებულის სოციალური დაცვის გარანტი. დასაქმებულს, სულერთია რა თანამდებობაზე იქნება იგი და რა კვალიფიკაციის მატარებელი, უფლება აქვს სრული წარმოდგენა ჰქონდეს რატომ გაანთავისუფლეს. ეს წარმოდგენა უნდა

იქმნებოდა არა სუბიექტური წინამძღვრებით, არამედ - ობიექტურით, არა კულუარულით, არამედ -საჯარო და განჭვრეტადი ნაბიჯებით. განთავისუფლება უნდა იყოს არა დასჯის მექანიზმი, არამედ ობიექტური გარემოებების ერთობლიობის შედეგი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა საჭიროებს დამსაქმებლის მხრიდან დასაბუთებას და ასევე გამოყენებული უნდა იქნეს კანონმდებლობით დადგენილი წესისა და შინაგანაწესის შესაბამისად. შინაგანაწესისა და კანონმდებლობის დაცვა ევალუება არა მხოლოდ დასაქმებულს, არამედ დამსაქმებელსაც, წინააღმდეგ შემთხვევაში ნებისმიერი მისი გადაწყვეტილება წინააღმდეგობაში იქნება შრომის სამართლის უზოგადეს პრინციპებთან, კერძოდ, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობას. შრომითი დავების გადაწყვეტისას დაცულ უნდა იქნეს როგორც მითითებული, ასევე კონსტიტუციითა და სხვა ნორმატიული აქტებით რეგულირებული ადამიანის უფლებანი და თავისუფლებანი, ხოლო ამ უფლებათა დარღვევის შეფასება შეუძლებელია ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დაუსაბუთებლობის შემთხვევაში.

საქართველოს კონსტიტუციითა და საერთაშორისო აქტებით განმტკიცებული შრომის უფლების დეკლარირებული სტანდარტების საფუძველზე, საქმეში არსებული უდავო და დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა შრომის კოდექსის შესაბამისი ნორმების უგულვებელყოფით, რამაც, შესაძლოა ობიექტურად აუცილებელი და დამსაქმებლის კანონიერ ინტერესში შემავალი პროცესი, დატოვა კანონის მიღმა. სასამართლო ხაზს უსვამს იმას, რომ დასაქმებულის განთავისუფლების პროცესი, რაგინდ მნიშვნელოვანი და გადაუდებელი აუცილებლობით არ უნდა იყოს გამოწვეული, ვერ გადაფარავს ამ პროცესში კანონის გვერდის ავლას და ვერ გააკეთილშობილებს განთავისუფლების უკანონო გადაწყვეტილებას.

სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა კანონით გაწერილი პროცედურების შედეგია და ამ გადაწყვეტილების მიღებისას დამსაქმებელი უნდა ხელმძღვანელობდეს მხოლოდ კანონიერების, სამართლიანობისა და კეთილსინდისიერების პრინციპით.

მოცემულ შემთხვევაში საქმის გამოკვლევის შედეგად დადგინდა, რომ მოპასუხემ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა ყოველგვარი დასაბუთებულობის გარეშე, შესაბამისად სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დაუსაბუთებლობით, მოპასუხის მიერ დარღვეული იქნა დასაქმებულის უფლება, დაირღვა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად კი დადგენილია, რომ ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

ამდენად სასამართლო თვლის, რომ გ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მოპასუხის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება უკანონოა და ეს გადაწყვეტილება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.7. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებული გარემოება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 409-ე მუხლის თანახმად, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება.

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

ზემოთდასახელებული ნორმა სასამართლოს ანიჭებს დისკრეციას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში გამოიყენოს კანონით განსაზღვრული ალტერნატივა და მოახდინოს დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ან ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა და ან დააკისროს კომპენსაცია.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ გ-----ესთან გაფორმებული იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება (2017 წლის 15 თებერვლამდე) და დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მისი ვადის ამოწურვამდე, 2017 წლის 01 სექტემბერს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სამსახურიდან გათავისუფლებამდე არსებულ თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში, სარჩელი დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს. ხოლო ვინაიდან იძულებით განაცდურის ანაზღაურება (შრომის კოდექსის 32 მუხლის

პირველი ნაწილი) წარმოადგენს სამსახურში აღდგენის თანმდებ შედეგს, რაც მოცემულ შემთხვევაში არ გვაქვს სახეზე, ამიტომ ამ ნაწილშიც არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივ-სამართლებრივი წანამძღვრები.

6.8. საქართველოს შრომის კანონმდებლობა აღიარებს უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის უფლებრივი რესტიტუციის ვალდებულებას (საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები. ავტორთა ჯგუფი. 2018წ.). საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. აღნიშნული მუხლის მოქმედება იწყება მაშინ, როდესაც სასამართლო გადაწყვეტილებით დადასტურდება დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონობა. მუხლის მიზანია უკანონოდ განთავისუფლებულის აღდგენა საკუთარ უფლებებში.

მოქმედი კანონმდებლობით კომპენსაციის რაოდენობის დადგენა სასამართლოს დისკრეციის სფეროა და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში იგი დგინდება საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით. კომპენსაციის ოდენობის ნორმატიული განუსაზღვრელობის პირობებში, სასამართლო ვალდებულია დაადგინოს სამართლიანი, მაგრამ ამავე დროს გონივრული კომპენსაციის ოდენობა. იგი ერთის მხრივ უნდა ემსახუროდეს უკანონოდ განთავისუფლებული მუშაკის რესტიტუციის მიზნებს, ხოლო მეორეს მხრივ, შეუსაბამოდ მძიმე ტვირთად არ უნდა დააწვეს დამსაქმებელს. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული კომპენსაციის სამართლებრივი არსისა და ოდენობის შესახებ უზენაესი სასამართლო განმარტავს, რომ კომპენსაციამ შეძლებისდგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში (სუსგ № ას-353-338-2016, 03.05.2016წ.).

გამომდინარე იქიდან, რომ გ-----ის სამუშაოდან ვადაზე ადრე განთავისუფლება მიჩნეული იქნა უკანონოდ, ამასთან დადგენილია, რომ ხელშეკრულება დადებული იყო 6 თვით, ხოლო გ-----ის სამუშაოდან განთავისუფლება მოხდა სამუშაოს დაწყებიდან ორი კვირის ვადაში, სამართლიანი იქნება მოპასუხე კომპანიას დაეკისროს გ-----ის სასარგებლოდ 2000 ლარის ოდენობით კომპენსაციის გადახდა.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 37-ე მუხლის თანახმად სასამართლო ხარჯებს შეადგენს სახელმწიფო ბაჟი და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის 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.

სამოქალაქო საპროცესო 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. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, ხოლო მოპასუხე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდება მოსარჩელეს, რომელიც არ არის განთავისუფლებული სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან სასარჩელო მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომლის დაკმაყოფილებაზედაც მას უარი ეთქვა.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელე „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან;

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელის მიერ სარჩელის აღძვრისათვის სასარჩელო მოთხოვნაზე ბრძანების ბათილად ცნობასა და სამუშაოზე აღდგენასთან დაკავშირებით სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილია 100 ლარი.

ზ/აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლო მიიჩნევს, რომ განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის, სასარჩელო მოთხოვნის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების და დავის საგნის ღირებულების გათვალისწინებით მოპასუხე სს „ჯ-----ს“ უნდა დაეკისროს გ-----ის სასარგებლოდ 100 ლარის გადახდა მოსარჩელის მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ. ასევე სს „ჯ-----ს“ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის

გადახდა ბიუჯეტის სასარგებლოდ 100 ლარის ოდენობით.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე, 243-244-ე, 248-ე, 257-ე, 259¹-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. გ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ჯ-----ის“ გენერალური დირექტორის გადაწყვეტილება გ-----ის სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე.

1.2. სს „ჯ-----ს“ გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კონპენსაციის გადახდა 2000 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).

2. სს „ჯ-----ს“ გ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 100 ლარის გადახდა მოსარჩელის მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის სანაცვლოდ.

3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ. ქუთაისი ნიუ-პორტის ქ. №32), დასაბუთებული გადაწყვეტილების მხარეზე ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბათუმის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ბათუმის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

5. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე–78-ე მუხლებით

დადგენილი წესით.

მოსამართლე

ხათუნა ბოლქვაძე