



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

03 იანვარი 2019 წელი

ქ. რუსთავი

**შესავალი ნაწილი
რუსთავის საქალაქო სასამართლო
მოსამართლე - ეკატერინე ყანჩელი
სხდომის მდივანი - ქეთევან ინასარიძე**

მოსარჩელე - მა-----ი

მოსარჩელის წარმომადგენელი - ეკ-----ი

მოპასუხე - გა-----ა

მოპასუხის წარმომადგენელი - ზვ-----ა

დავის საგანი - ბრძანების გაუქმება, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი გა-----ს 2017 წლის 08 დეკემბრის №3045 ბრძანება მა-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.

1.2. მა-----ი აღდგენილ იქნას გა-----აში მერის მრჩევლის ან სხვა ტოლფას თანამდებობაზე.

1.3. მოპასუხეს მა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სასარჩელო მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლები:

სარჩელში მითითებულია, რომ 2016 წლის 30 აგვისტოს გარ-----ის გამგებლის # 1592 ბრძანებით მა-----ი დაინიშნა გარ-----ის გამგებლის მრჩევლის თანამდებობაზე ეკონომიკურ საკითებში შტატგარეშე თანამშრომლად 1 წლის ვადით- 2017 წლის 30 აგვისტომდე.

2017 წლის 30 ივნისს შრომით ხელშეკრულებაში მხარეთა შეთანხმებით შევიდა ცვლილებები, რომლის თანახმად, მა-----ს შეეცვალა შესასრულებელი სამუშაო-ფუნქციები და შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2018 წლის 31 ოქტომბრამდე.

მოსარჩელის განმარტებით, 2017 წლის 08 დეკემბერს გა-----
ს # 3045 ბრძანების საფუძველზე იგი გათავისუფლდა დაკავებული
თანამდებობიდან ყოველგვარი წინასწარი გაფრთხილების გარეშე.
სარჩელში აღნიშნულია, რომ 2017 წლის 07 დეკემბრიდან 2017 წლის 15
დეკემბრის ჩათვლით მოსარჩელე იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე.
სამსახურიდან მის გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული იქნა შრომის
კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი- სხვა ობიექტური
გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას,
ამასთან, 2017 წლის 01 ივნისს გაფორმებული #28/17 შრომითი
ხელშეკრულების მე-7 მუხლის 7.2 პუნქტში მითითებულია, რომ
ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა შეიძლება მოხდეს მოქმედი
კანონმდებლობით დადგენილი საფუძვლებით და წესით, რომელიმე მხარის
ინიციატივით. ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის დამატებითი საფუძველია
მხარეების მიერ თავისი ვალდებულებების შეუსრულებლობა ან არასათანადო
შესრულება. ხელშეკრულების აღნიშნული დათქმიდან გამომდინარე,
დამსაქმებელს უნდა დაესაბუთებინა დასაქმებულისათვის რის საფუძველზე
მოხდა მისი გათავისუფლება.

2017 წლის 21 დეკემბერს მა-----მა წერილობით მიმართა გარ-----
---ის მერს რამაზ ბუდალაშვილს და მოითხოვა წერილობითი
განთავისუფლების შესახებ ბრძანების დასაბუთება, თუმცა აღნიშნულზე მას
პასუხი არ მიუღია.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს:

1. ბათილად იქნეს ცნობილი გა-----ს 2017 წლის 08
დეკემბრის №3045 ბრძანება მა-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების
შესახებ. 2. მა-----ი აღდგენილ იქნას გა-----აში მერის
მრჩევლის ან სხვა ტოლფას თანამდებობაზე. 3. მოპასუხეს მა-----ის
სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება
სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე გა-----ის წარმომადგენელმა ზვ-----ა
სასამართლოს მთავარ სხდომაზე სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ
გათავისუფლების შესახებ ბრძანება გამოცემულია კანონის მოთხოვნათა
სრული დაცვით, შესაბამისად, სარჩელი დაუსაბუთებელია და არ უნდა
დაკმაყოფილდეს.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2016 წლის 30 აგვისტოს გარ-----სა და მა-----ს შორის
გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, მოსარჩელე
დაინიშნა გამგებლის მრჩევლად შტატგარეშე მოსამსახურის თანამდებობაზე.

მისი შრომის ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 1250 ლარს (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით). ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2017 წლის 30 აგვისტომდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 19-22)

3.1.2. 2017 წლის 30 ივნისს გარ-----ის გამგებელს და მა-----ს შორის დაიდო შეთანხმება # 67/17, რომლის თანახმად, 2016 წლის 30 აგვისტოს გაფორმებულ ხელშეკრულებაში შევიდა ცვლილება და ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2018 წლის 31 ოქტომბრის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

შეთანხმება # 67/17 (ს.ფ. 23-24)

3.1.3. გა-----ს #3045 ბრძანებით მა-----ი 2017 წლის 7 დეკემბრიდან გათავისუფლდა ეკონომიკურ საკითხებში გარ-----ის გამგებლის მრჩევლის თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

#3045 ბრძანება (ს.ფ. 26)

3.1.4. 2017 წლის 07 დეკემბრიდან 15 დეკემბრის ჩათვლით მა-----ი იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

სავადმყოფო ფურცელი (ს.ფ. 29)

3.1.5. 2017 წლის 21 დეკემბერს გა-----ას განცხადებით მიმართა მა-----მა და მოითხოვა მის პირად საქმეში არსებული ყველა დოკუმენტი, მათ შორის შეტყობინება საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის შესახებ. განმცხადებლის მოთხოვნას ასევე წარმოადგენდა მისი განთავისუფლების შესახებ ბრძანების წერილობითი დასაბუთება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

განცხადებები (ს.ფ. 27-28)

3.1.5. გა-----ის ადმინისტრაციული სამსახურის მიმართვის თანახმად, მა-----ს განემარტა, რომ იგი სამსახურიდან გათავისუფლებული იქნა საქართველოს ორგანული კანონის „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ 54-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის „ა.დ“ ქვეპუნქტით, ასევე შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მა-----ის გარ-----ის გამგებლის მრჩევლის თანამდებობიდან გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ, სამართლებრივი დასაბუთების გარეშე.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, 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 დაუდონ საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამავე მუხლის მესამე ნაწილის მიხედვით, გარემოებები, რომელიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე, რომლის თანახმად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი, სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. სხვა ობიექტურ გარემოებაში მოპასუხე მხარე უთითებს იმ ფაქტს, რომ მა-----ი გამგებლის მრჩევლის თანამდებობაზე დანიშნული იქნა გამგებლის მიერ, შესაბამისად, გამგებლის უფლებამოსილების შეწყვეტა ავტომატურად იწვევს მის მიერ დანიშნული მრჩევლისათვის უფლებამოსილების შეწყვეტას, ასევე მა-----ი სამუშაო დროს არ გამოცხადდა სამსახურში, რის შესახებაც მათ ეცნობათ არასამუშაო დროს, მაშინ, როცა გამგებლის მიერ უკვე გამოცემული იყო ბრძანება გათავისუფლების შესახებ, თუმცა სასამართლო მიიჩნევს, რომ აღნიშნული საფუძველით პირის სამსახურიდან გათავისუფლება არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს იმ ობიექტურ გარემოებად, რომელსაც შეეძლო გამოეწვია შრომითი

ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა, დამსაქმებელი ვალდებულია მიუთითოს იმ გონივრულ საფუძვლებზე, რომელთა არსებობაც უპირობოდ გამოიწვევდა დაწესებულების ფუნქციონირებისათვის ხელის შეშლას.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ წარმოაჩინა მოსარჩელის გათავისუფლების ლეგიტიმური საფუძველი, აღნიშნული კი სადავო - დათხოვნის ბრძანების ბათილობის საფუძველია. ამდენად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელისათვის კომპენსაციის გადახდა გონივრული ოდენობით.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

- საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე, 42-ე მუხლი;
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლი;
- სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები;
- ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი და მე-4 მუხლები;
- საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი, მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები;

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, მოსარჩელებმა მიიჩნიეს რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართეს სასამართლოს.

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

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); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 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 (მათ შორის საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

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

1919 წლის კერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)), მართალია საქართველოსათვის ძალაში არ არის (და შესაბამისად

მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), თუმცა საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს 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 დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს.

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.

მოპასუხის განმარტებით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ო" ქვეპუნქტი, სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. სხვა ობიექტურ გარემოებაში მოპასუხე მხარე უთითებს საქართველოს ორგანული კანონის „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსში" საქართველოს 2017 წლის 26 ივლისის #1251 ორგანული კანონით შეტანილ საკანონმდებლო ცვლილებაზე, რომლის თანახმად, აღმასრულებელ ორგანოდ განისაზღვრა გა-----ა, ხოლო უმაღლესი პოლიტიკური თანამდებობის პირად გა----- პოლიტიკური თანამდებობის პირი, რომელიც თავისი შეხედულებისამებრ ირჩევს მრჩეველს, შესაბამისად, მოპასუხის განმარტებით, მერისათვის უფლებამოსილების შეწყვეტა იწვევს მრჩეველისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტას. ამასთან, მოპასუხე მხარე ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მიიჩნევს მოსარჩელის მიერ სამუშაო ადგილის ნებაყოფლობით მიტოვებას, ვინაიდან მისი განცხადება საავადმყოფო ფურცელზე გასვლასთან დაკავშირებით მერიას მეილზე გაეგზავნა არასამუშაო დროს- 2017 წლის 07 დეკემბერს 23:33 საათზე, შესაბამისად, მერის მიერ გათავისუფლების შესახებ ბრძანება გამოცემული იქნა 2017 წლის 07 დეკემბერს, რაც წერილობითი ფორმით გამოიცა 08 დეკემბერს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე

მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

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

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

შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე№ ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ გა-----
-----ს მიერ გამოცემული ბრძანება უკანონოა, ვინაიდან დასაქმებულის მიერ სამუშაო ადგილის ნებაყოფლობით მიტოვების შემთხვევაშიც, შრომითი ურთიერთობა შეიძლება შეწყდეს მხოლოდ გონივრული საფუძვლით, ისე რომ არ შეილახოს დასაქმებულის კანონიერი ინტერესები, აღნიშნული საფუძველი

კი შეფასებული უნდა იქნეს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში. სასამართლო განმარტავს, რომ სხვა ობიექტურ გარემოებაში, რომელიც შეიძლება გახდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი, კანონმდებელი მოიაზრებს სხვა მნიშვნელოვან გარემოებას, რომელსაც შეუძლია გამოიწვიოს საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნების დარღვევა, მოცემულ შემთხვევაში, დასაქმებულს არ წარმოუდგენია მტკიცებულება, რომლითაც დაადასტურებდა, რომ მა-----ს სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას გააჩნდა რაიმე სახის დარღვევა, მათ შორის მის მიმართ გამოყენებული იყო თუ არა დისციპლინური ღონისძიების რომელიმე სახე, დამსაქმებლის მიერ ასევე არ იქნა დასაბუთებული ის გარემოება, თუ რატომ გამოიყენა მან შრომის ხელშეკრულების დარღვევისას უკიდურესი ზომა-სამსახურიდან გათავისუფლება, მაშინ როცა მა-----ის სამსახურში გამოუცხადებლობა გამოწვეული იქნა საპატიო მიზეზით- საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნით, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის პოზიციას, აღნიშნული დოკუმენტის დაგვიანებით მიღებასთან დაკავშირებით, ვინაიდან როგორც თავად მოპასუხემ აღნიშნა, მა-----ი სამსახურში არ გამოცხადდა 2017 წლის 07 დეკემბერს, ხოლო განცხადება მიღებული იქნა იმავე დღეს 23:33 საათზე, მაშინ როცა მერის მიერ უკვე გამოცემული იყო ბრძანება გათავისუფლების შესახებ.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლება, როგორც დისციპლინური ღონისძიების უკიდურესი ზომა, არ შეიძლება გამოყენებული იქნეს ისეთი უმნიშვნელო დარღვევის შემთხვევაში, როგორიცაა სამსახურის ერთი დღით მიტოვება, თანაც იმ პირობებში, როდესაც მოპასუხეს არ წამოუდგენია თუ რა გამოუსწორებელი ზიანი მიაღდა მას მოსარჩელის გამოუცხადებლობით.

ამასთან, სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მეორე გარემოებაზე, რაც დაედო საფუძვლად აღნიშნული ბრძანების გამოცემას- საქართველოს ორგანული კანონის „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსში“ საქართველოს 2017 წლის 26 ივლისის #1251 ორგანული კანონით შეტანილ საკანონმდებლო ცვლილებაზე, რომლის თანახმად, აღმასრულებელ ორგანოდ განისაზღვრა გა-----ა, ხოლო უმაღლესი პოლიტიკური თანამდებობის პირად გა----- პოლიტიკური თანამდებობის პირი, რომელიც თავისი შეხედულებისამებრ ირჩევს მრჩევლს, შესაბამისად, გამგებლისათვის უფლებამოსილებას შეწყვეტას უნდა გამოეწვია მა-----ის, როგორც გამგებლის მრჩევლის თანამდებობიდან გათავისუფლება იმ მოტივით, რომ გამგებლის მიერ იგი იქნა პირადად არჩეული, როგორც მისი მრჩეველი.

სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განსაზღვრული იყო 2018 წლის 31 ოქტომბრის ჩათვლით, აღნიშნული ხელშეკრულების მე-7 მუხლის 7.2 პუნქტით განისაზღვრა ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის საფუძვლები, რაც გულისხმობს მხარეების მიერ თავიანთი ვალდებულების

შეუსრულებლობას ან არასათანადო შესრულებას.

განსახილველ შემთხვევაში, დავის სწორად გადაწყვეტისათვის უნდა შეფასდეს რამდენად არსებობდა მოსარჩელესთან ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძვლები.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ დასაქმებულისათვის ხელშეკრულების ვადამდე მოშლის კანონიერების თაობაზე მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელზეა, 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.

მოცემულ შემთხვევაში, გა-----ის მიერ არ იქნა წარმოდგენილი მტკიცებულება იმის თაობაზე თუ კონკრეტულად რამ გამოიწვია მოსარჩელესთან ხელშეკრულების შეწყვეტა, მოპასუხის პოზიცია საკანონმდებლო ცვლილებებთან დაკავშირებით არ შეიძლება გათვალისწინებული იქნეს როგორც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი. სხვა ობიექტური გარემოება რომელიც შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, უნდა იყოს დასაბუთებული, თუმცა უნდა აღინიშნოს რომ მითითებული საფუძველით მხარისათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი, რამეთუ არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. კერძოდ, მოპასუხეს უნდა ეზრუნა იმაზე, რომ კანონით დადგენილი წესით შეეწყვიტა მოსარჩელესთან ხელშეკრულება და დაესაბუთებინა ხელშეკრულების ვადამდე მოშლის სამართლებრივი საფუძვლები.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო თვლის, რომ გა-----ს მიერ მიღებული ბრძანება უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია, შესაბამისად, მა-----ის დათხოვნის თაობაზე მიღებული ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით დადგენილია რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, 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.

ვინაიდან მხარეთა შორის გაფორმებული იყო ვადიანი ხელშეკრულება,

კერძოდ, 2016 წლის 30 აგვისტოდან 2018 წლის 31 ოქტომბრის ჩათვლით, რომელიც ბრძანების ბათილობის მომენტისათვის ძალაში აღარ არის, სამუშაოზე აღდგენის ნაცვლად, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, მოსარჩელეს უნდა მიეცეს კომპენსაცია გონივრული ოდენობით.

სასამართლო თვლის, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ჩანაწერი, სასამართლოს 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 დაასკვნია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

ამდენად, სასამართლომ უნდა განსაზღვროს რა ოდენობის კომპენსაციაა ადეკვატური ყოველ კონკრეტულ საქმეზე. კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერი შეწყვეტის შემთხვევაში სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომაა, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან.

შესაბამისად, სასურველი და საჭიროა, რომ სწორედ სასამართლომ დაადგინოს სამართლიანი რესტიტუცია ყოველ ცალკე აღებულ შემთხვევაში. ამავე დროს, სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს შრომითი ურთიერთობის ხასიათი, დათხოვნილი მოსამსახურის პიროვნება, მისი სტაჟი, ასაკი, კვალიფიკაცია და სხვა.

აფასებს რა ამ ყოველივეს, სასამართლო სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნევს დასაქმებულისათვის კომპენსაციის სახით დაახლოებით 11 თვის ხელფასის გადახდას. კერძოდ, 14 000 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული) ანაზღაურებას.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით,

რომ მოსარჩელის მოთხოვნა გათავისუფლების თაობაზე ბრძანებების ბათილად ცნობაზე დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ 100 ლარის ანაზღაურება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი 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. ამ ნორმის საფუძველზე მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იმ თანხის გადახდა, რომლისაგანაც მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო. კერძოდ, მოპასუხეს დაეკისრა შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტის გამო კომპენსაცია 14000 ლარის ოდენობით, რომლის 3%-ის ოდენობით თანხა 420 ლარი, სახელმწიფო ბაჟის სახით სახელმწიფო ბიუჯეტში უნდა გადაიხადოს მოპასუხემ.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვიტა

1. მა-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. ბათილად იქნეს ცნობილი გა-----ს 2017 წლის 08 დეკემბრის №3045 ბრძანება მა-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ;
3. გა-----ას მა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის - 14 000 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული) გადახდა.
4. მოპასუხე გა-----ას მა-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით.
5. გა-----ას სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს 420 ლარის გადახდა.
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით რუსთავის საქალაქო სასამართლოს 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 რუსთავის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ყანჩელი

ეკატერინე