



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

23 იანვარი, 2019 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი
თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე: გ----- ბ-----ი

მოსარჩელის წარმომადგენელი: ნ----- კ-----ე

მოპასუხე: შპს „ჯ-----ი“

მოპასუხის წარმომადგენელი: ი----- ნ-----ი

დავის საგანი: სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „ჯ-----ის“ გენერალური დირექტორის 2018 წლის 20 ივლისის ბრძანება №2---, მოსარჩელე გ----- ბ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. გ----- ბ-----ი აღდგენილ იქნას სამსახურში პირვანდელ (მძღოლის თანამდებობა) ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე;

1.3. შპს „ჯ-----ს“ გ----- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 20 ივლისიდან ყოველთვიურად 500 ლარის (ხელზე მისაღები) ოდენობით, საბოლოო გადაწყვეტილების გამოტანამდე. (23.01.2019წ. სასამართლო სხდომის ოქმი, 16:11 სთ)

მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, გ----- ბ-----ი შპს „ჯ-----
-----ში“ მძღოლის თანამდებობაზე მუშაობდა 2010 წლიდან და მისი
ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა დარიცხულ 700 ლარს. მუშაობის
წლების განმავლობაში მას რაიმე დარღვევა არ ჰქონია.

სარჩელში მითითებულია, რომ 2018 წლის ივლისის თვეში მოტყუებით
მოაწერინეს ხელი განცხადებაზე, რომელიც ვერ წაიკითხა მხედველობის
პრობლემების გამო და რომელიც რეალურად არ გამოხატავს მის ნებას.
შედეგად, 2018 წლის 16 აგვისტოს გ----- ბ-----ი გათავისუფლდა
დაკავებული თანამდებობიდან. სარჩელში მხარე აღნიშნავს, რომ მხოლოდ
ხელმოწერის შემდეგ უთხრეს რომ სამსახურიდან იყო გათავისუფლებული და
დაემუქრნენ საქმის (საწვავის ამოსხმასთან დაკავშირებით) საგამოძიებო
სამსახურში გადაგზავნით.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ სცნო და არ დაეთანხმა მასში მითითებულ ფაქტობრივ
გარემოებებს.

შესაგებელში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელე გ----- ბ-----ი შპს „ჯ-----
-----ში“ ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო 2014 წლის 01
აგვისტოდან 2016 წლის 29 თებერვლის ჩათვლით, ხოლო 2016 წლის 01
მარტიდან მიღებულ იქნა ძირითადი შტატის თანამშრომლად. მას ჰქონდა
საათობრივი ანაზღაურება და ხელფასის ოდენობა დამოკიდებული იყო
გამომუშავებაზე.

მოპასუხე არ ეთანხმება ასევე 2018 წლის ივლისის თვეში არსებულ შესაძლო
მოტყუების ფაქტს და განმარტავს, რომ არავის მოტყუებას ადგილი არ ჰქონია
და ვერც მოპასუხე უთითებს კონკრეტულად რა მოტყუებაზეა საუბარი.
მოპასუხე დამატებით ასევე აღნიშნავს, რომ რამდენადაც მოსარჩელე მუშაობდა
მძღოლის თანამდებობაზე, ასეთ პოზიციაზე დასაქმებულ პირს არ შეიძლება
მხედველობის პრობლემა ჰქონოდა.

მოპასუხე ასევე არ ეთანხმება სარჩელში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებას
სამსახურიდან გათავისუფლების თარიღთან დაკავშირებით და მიუთითებს,
რომ მოსარჩელე გ----- ბ-----ი სამსახურიდან გათავისუფლდა 2018 წლის 20
ივლისიდან.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. გ----- ბ-----სა და შპს „ჯ-----ს“ შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე გ----- ბ-----ი დასაქმებული იყო მძღოლის თანამდებობაზე. თანამდებობრივი სარგო იყო მერყევი, დაახლოებით 500-600 ლარი თვეში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები (მათ შორის 21.01.2019წ. სასამართლო სხდომის ოქმი, 13:27 სთ)

3.1.2. გ----- ბ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2018 წლის 20 ივლისიდან შპს „ჯ-----ის“ გენერალური დირექტორის 2018 წლის 20 ივლისის N2--- ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "დ" ქვეპუნქტის საფუძველზე (19.07.2018 წლით დათარიღებული პირადი განცხადება).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- განცხადება (ს.ფ. 19);
- შპს „ჯ-----ის“ გენერალური დირექტორის 2018 წლის 20 ივლისის N2--- ბრძანება (ს.ფ. 20)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. გ----- ბ-----თან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "დ" ქვეპუნქტი, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ სამუშაოს/თანამდებობის საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედები პრინციპის შესაბამისად, მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით.

სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ

მტკიცებულებათა შეფასების სტანდარტზე და აღნიშნავს, რომ არცერთ მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს, აგრეთვე, წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევი საკითხის მიმართ.

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, თუ რა საფუძვლით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს, ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "დ" ქვეპუნქტი, კერძოდ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დასაქმებულის ნების საფუძველზე.

მოსარჩელე აცხადებს, რომ იგი 2010 წლიდან მუშაობდა მოპასუხე კომპანიაში, საიდანაც გათავისუფლდა უკანონოდ. გათავისუფლების ბრძანებას საფუძვლად დაედო მისივე განცხადება, რაზეც გ----- ბ-----ი განმარტავს, რომ არ გამოხატავს მის ნამდვილ ნებას. კერძოდ, მოსარჩელის პოზიციაა, რომ რამდენადაც იმ მანქანაში, რომლის მძღოლიც იყო იგი დაფიქსირდა საწვავის

დანაკლისი, დაიბარეს ახსნა-განმარტების მისაცემად. მოსარჩელის განმარტებით, იგი გამოცხადდა შესაბამის უფლებამოსილ პირთან, ჯ----- რ----- სთან, რომელიც სასამართლოზე მოწმის სახით დაიკითხა და რომელმაც შეადგინა ტექსტი, რაზეც მოაწერინეს ხელი, ისე რომ შინაარსს არ გაცნობია, თუმცა ხელმოწერა რომ მისია, არ უარყოფს. (იხ. გ----- ბ-----ის 19.07.2018წ. ახსნა-განმარტება, ს.ფ. 115-116) მოსარჩელე ასევე არ უარყოფს მისი ხელმოწერის ფაქტს იმ განცხადებაზე, რაც საფუძველად დაედო სამსახურიდან გათავისუფლებას.

აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით სასამართლო მოიშველიებს მოწმეთა ჩვენებებს, რომლებიც არ ადასტურებენ გ----- ბ-----ის მიერ მითითებულ ფაქტს, თითქოს არ იცნობდა ტექსტს და ისე მოაწერა ხელი. სასამართლოზე მოწმის სახით დაკითხულმა ჯ----- რ-----მ განმარტა, რომ რამდენადაც სპეციალურმა მოწყობილობამ - „ჯიპიქსმა“ დააფიქსირა ავტომობილიდან საწვავის ამოსხმა, მოსარჩელე დაბარებულ იქნა ახსნა-განმარტების მისაცემად. მოწმე ადასტურებს, რომ კომპიუტერში გ----- ბ-----ის მიერ მონაყოლი ტექსტი აკრიფა მისივე ნათქვამზე დაყრდნობით, რომელიც შემდგომ წაიკითხა, პრეტენზია არ გამოუთქვამს და მხოლოდ ამის შემდგომ მოაწერა ხელი. აღნიშნული გარემოება დაადასტურა მოწმე ა----- ბ-----მაც, რომელიც ასევე ესწრებოდა ზემოაღნიშნულ ფაქტს. მისი განმარტებითაც, გ----- ბ-----ს არ გამოუთქვამს პრეტენზია ახსნა-განმარტებაში გადმოცემული ტექსტის მიმართ.

სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს მთელ რიგ გარემოებებზე, მათ შორის იმაზე, რომ განცხადება და ახსნა-განმარტება მოსარჩელის მიერ ხელმოწერილია 2018 წლის 19 ივლისს და მხოლოდ 26 ივლისს გახდა სადავო, გ----- ბ-----ის წარმომადგენლის მიერ. თავდაპირველად სასამართლო განმარტავს, რომ გათავისუფლების საფუძველი არ გახლავთ ის შემთხვევა, რაც უკავშირდება საწვავის ამოღების ფაქტის არსებობას ან არარსებობას და ამდენად, არსებითად ამ საკითხთან დაკავშირებით სასამართლო არ იმსჯელებს.

დავის გადაწყვეტისთვის მნიშვნელოვან გარემოებას წარმოადგენს დადგენა, ნაკლიანი იყო თუ არა გ----- ბ-----ის მიერ გამოვლენილი ნება. მოსარჩელე მხარე აპელირებს მისი მხედველობის პრობლემებზე, აღნიშნავს, რომ არ შეუძლია ახლოს ხედვა სათვალის გარეშე და დამადასტურებლად მიუთითებს თვალის მიკროქირურგიის ჯავრიშვილის კლინიკა „ო-----ის“ მკურნალი ექიმის მიერ 10.10.2018წ. გაცემულ ცნობაზე (ს.ფ. 90), სადაც დიაგნოზად მითითებულია „პრესბიოპა“. სასამართლო სხდომაზე მოწვეულ იქნა მკურნალი ექიმი - ქ----- მ-----ი, რომელმაც დაადასტურა, რომ მოსარჩელეს სადავო

განცხადების წაკითხვა გაუჭირდებოდა, თუმცა შესაძლოა ეს გაადვილებულიყო თუ იქნებოდა შესაბამისი განათება და სხვა ხელშემწყობი პირობები. თუმცა, მანვე დაამატა, რომ ეს არის მისი პროფესიული ვარაუდი და გადაჭრით ვერ მიუთითებს შესძლებდა კონკრეტულ შემთხვევაში გ----- ბ-----
---ი სადავო ტექსტების წაკითხვას თუ ვერ.

თავად მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის შედეგად სასამართლოს ექმნება რწმენა, რომ ახსნა-განმარტებასა და განცხადებაზე ხელის მოწერის დროს ადგილი არ ჰქონია მოსარჩელის მოტყუების ფაქტს. სასამართლო ითვალისწინებს მოწმეთა ჩვენებებს და ამავედროულად ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ 19 ივლისს დაწერილი განცხადება მხოლოდ წარმომადგენლის ჩართვის შემდგომ, 26 ივლისს გახდა სადავო (ს.ფ. 15). მართალია, როგორც უკვე აღინიშნა, შრომით დავებში მტკიცების ტვირთი ძირითადად მოპასუხეს ეკისრება, მაგრამ ფაქტების მითითება მოსარჩელის ვალდებულებაა. მოსარჩელემ კი ვერ მიუთითა სარწმუნოდ იმ ფაქტებზე, რაც სასამართლოს შეუქმნიდა დასაბუთებულ ვარაუდს მოტყუებით ხელმოწერასთან დაკავშირებით. მოსარჩელემ განაცხადა, რომ მან არც კი მოითხოვა სათვალე ტექსტის წაკითხვის დროს და არც ის ფაქტი დააფიქსირა, რომ მხედველობა უჭირდა და ტექსტის წაკითხვას ვერ შეძლებდა.

ამდენად, გამოკვლეული მტკიცებულებების ერთობლივი ანალიზის საფუძველზე ვერ დგინდება, რომ გ----- ბ-----ისთვის ახსნა-განმარტების და განცხადების ტექსტი იყო უცნობი და რომ ხელმოწერა განახორციელა „ბრმად“, შედეგების გაუაზრებლად. რეალურად, შესაძლოა განცხადების დაწერა გამოიწვია წინმსწრებმა გარემოებებმა, მაგრამ ის, რომ ამ გარემოებების გამო იგი იძულების ან შანტაჟის ობიექტი იყო, ასევე ვერ დადასტურდა.

რაც შეეხება მხედველობის მდგომარეობას, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის პოზიციას, რომ აღნიშნული გახლავთ ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი, რამდენადაც, მოსარჩელეს დამოუკიდებლად რომც ვერ წაეკითხა ტექსტის შინაარსი, მას შეეძლო ეთხოვა მისი შემდგენისთვის წაკითხვა და მხოლოდ ამის შემდგომ მოეწერა ხელი. უფრო მეტიც, მოწმეებმა დაადასტურეს რომ ტექსტი წაეკითხა გ----- ბ-----ს, მაგრამ აღნიშნულს მოსარჩელე არ ადასტურებს, თუმცა, არც იმას მიუთითებს, რომ მოითხოვა ტექსტის წაკითხვა და უარი ეთქვა. ამდენად, უკვე გამოვლენილი ნების სადავოდ გახდა იმ მიზეზით, რომ არ იცოდა რას აწერდა ხელს, როდესაც არ დგინდება რაიმე სახის ხელშეშლა მისი გაცნობის სურვილის

არსებობისას, სასამართლოს არ მიაჩნია რელევანტურ შედავებად და საკმარის არგუმენტად ბრძანების გასაბათილებლად.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ გ----- ბ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდური ხელფასის მიღების მოთხოვნით, არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ვინაიდან მოსარჩელის მიერ ვერ იქნა დადასტურებული რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა კანონის დარღვევით.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი,
ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი და მე-4 მუხლები,
სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ
საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი
საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი.

6. სამართლებრივი შეფასება

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

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცვილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

ევროპის სოციალურ ქარტიის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების

შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება;

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

სამართლის საერთაშორისო წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა), აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი, ადექვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში;

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

სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ მართალია, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროები მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული; თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა

უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს პირადი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება.

განსხვავებით, დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესისგან, დასაქმებულის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას იგი არ არის ვალდებული, დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პროცედურა პრაქტიკაში ფორმალურად შესაძლებელია, წამოწყებული იქნეს დასაქმებულის მიერ (ასე, მაგალითად, ამ უკანასკნელის მიერ განცხადების დაწერა სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ), მაგრამ, რეალურად, ინიცირებული იყოს დამსაქმებლის მხრიდან ისეთი მიზეზებით, როგორებიცაა: ფსიქოლოგიური ზეწოლა, სახელოფასო და სამუშაო პირობებისა და შრომის გარემო ვითარების გაუარესება, დამსაქმებლის მიერ შრომითი კონტრაქტის განზრახ რეგულარულად დარღვევა. ამიტომ, როდესაც სადავოა დასაქმებულის მიერ, პირადი ინიციატივის მიუხედავად, ხელშეკრულების შეწყვეტა, ყურადღება უნდა გამახვილდეს ნების გამოვლენის ნამდვილობაზე. შესაბამისად, უნდა შემოწმდეს ნების გამოვლენის ნამდვილობა იმ მიზნით, ხომ არ მოხდა რეალურად დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმებულის გათავისუფლება.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლება, თუნდაც, მისი პირადი სურვილის საფუძველზე, თუ შესაბამისად არ იქნება შესწავლილი სათანადოდ განმაპირობებელი გარემოებები. სასამართლო მაღალი სტანდარტის დაცვით აფასებს დასაქმებულის მიერ შრომითი

ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გამოვლენილი ნების ნამდვილობის ხარისხს.

განსახილველ შემთხვევაში უდავოა, რომ გ----- ბ-----ი იკავებდა მძღოლის პოზიციას შპს „ჯ-----ში“, რომელმაც საწვავთან დაკავშირებით შექმნილ პრობლემაზე ახსნა-განმარტების ხელმოწერის შემდგომ ხელი მოაწერა ასევე განცხადებას სამსახურიდან გათავისუფლების მოთხოვნით. მიუხედავად მისი განმარტებისა, სასამართლო სხდომაზე ვერ იქნა დადასტურებული, რომ გ----- ბ-----ის მხრიდან სამსახურის დატოვება ინიცირებული იყო დამსაქმებლის მხრიდან ისეთი მიზეზებით, როგორებიცაა: ფსიქოლოგიური ზეწოლა, შანტაჟი, მუქარა ან სხვა გარემოება. მხოლოდ მოსარჩელის განმარტება, რომ განცხადებას თუ არ დაწერდა საწვავის ამოსხმასთან დაკავშირებით სამსახური გადასცემდა მასალებს საგამოძიებო ორგანოებს, დაუსაბუთებლად მიაჩნია სასამართლოს, მით უფრო, რომ როგორც მოპასუხემ დაადასტურა სასამართლო სხდომაზე, მასალები ისედაც გადაცემულია კომპეტენტური ორგანოებისთვის.

საბოლოო ჯამში, სასამართლო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - გ----- ბ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიიჩნევს კანონიერად. ვინაიდან, დათხოვნის საფუძველი გახდა მოსარჩელისვე გამოხატული ნება წასულიყო სამსახურიდან. საწინააღმდეგო გარემოება მოსარჩელე მხარემ ვერ დაადასტურა. შესაბამისად, არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.

პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლოდ რჩება დანარჩენი ორი მოთხოვნაც იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნის თანმდევი შედეგები უნდა ყოფილიყვნენ ისეთ შემთხვევაში, თუ სასამართლო სხვაგვარ გადაწყვეტილებას მიიღებდა.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 100 ლარი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ

გადახდილად;

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-ე, 244-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა

1. არ დაკმაყოფილდეს გ----- ბ-----ის სარჩელი შპს „ჯ-----ის“ მიმართ, სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდური ხელფასის ანაზღაურების მოთხოვნით;
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მეშვეობით.
3. 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.

მოსამართლე

მაია გიგაური