



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

28.01.2019 წელი

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი
სხდომის მდივანი ნინო სეხნიაშვილი

მოსარჩელე ნ----- კ-----,
წარმომადგენელი ქ----- ყ-----, თ----- გ-----,
მოპასუხე სს ა-----,
წარმომადგენელი მ--- ა-----,

დავის საგანი გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურისა და გამოუყენებელი შვებულების ფულადი ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე სს ა----- 09.10.2018 წლის #003/0451s ბრძანება მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.2. მოსარჩელე ნ----- კ----- აღდგენილ იქნეს მოპასუხე სს ა----- მხარშავ - ფერმენტატორის თანამდებობაზე.

1.3. მოპასუხე სს ა----- დაეკისროს მოსარჩელე ნ----- კ----- სასარგებლოდ 10.10.2018 წლიდან მოსარჩელის სამსახურში აღდგენამდე პერიოდისათვის, ხელფასის სახით, ყოველთვიურად დასაბეგრი 1375 ლარის (დაბეგრილი 1100 ლარის) გადახდა.

1.4. მოპასუხე სს ა----- დაეკისროს მოსარჩელე ნ----- კ----- სასარგებლოდ 1 წლის გამოუყენებადი შვებულების, 24 სამუშაო დღის ანაზღაურება, დაბეგრული 1100 ლარის ოდენობით.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე არ ცნობს სასარჩელო მოთხოვნებს და ითხოვს მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე უსაფუძვლოების გამო.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 15.03.2017 წელს ნ----- კ----- და სს ა----- შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 1 წლის ვადით, რომლიც გაგრძელდა 1 წლით 15.03.2019 წლამდე, საიდანაც 15.03.2017 წლიდან - 15.06.2017 წლამდე პერიოდში დასაქმებულს უნდა ემუშავა გამოსაცდელი ვადით.

15.03.2017 წლის შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად მოსარჩელე დასაქმებულ იქნა სს ა----- სრულ საშტატო განაკვეთზე, სამხარშაო საფერმენტაციო უბანში, მხარშავ-ფერმენტატორის თანამდებობაზე, თავდაპირველად მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 1080 ლარით გადასახადების გარეშე, თუმცა 01.04.2018 წელს ცვლილება შევიდა ხელშეკრულებაში და მოსარჩელის დასაბეგრი ხელფასის ოდენობად განისაზღვრა 1100 ლარი გადასახადების გარეშე (დასაბეგრი 1375 ლარი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

15.03.2017 წლის შრომითი ხელშეკრულებისა და დანართის ასლი ს.ფ. 47-59.

01.04.2018 წლის შეთანხმების ასლი ს. ფ. 60-61.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. მოსარჩელის მიმართ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში დისციპლინური სახდელი არ გამოყენებულა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. 04.10.2018 წელს ნ----- კ----- სამუშაო საათებში მიუთითეს, რომ იმყოფებოდ ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში, იგი მოხსნეს ცვლიდან და მის მაგივრად გამოიძახეს სხვა თანამშრომელი. ალკოჰოლურ თრობაზე

მითითებისთანავე, მოსარჩელის მოთხოვნით, მოპასუხის დაცვის თანამშრომლების მიერ, ორჯერ ჩაუტარდა ალკოტესტირება. ჩატარებული შემოწმებისას მოსარჩელის ალკოჰოლური თრობა არ დადასტურდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. მოსარჩელე ნ----- კ----- 05.10.2018 წელს მოპასუხის მიერ არ იქნა დაშვებული სამუშაოს შესასრულებლად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.4. 09.10.2018 წელს მოპასუხის გენერალური დირექტორის ბრძანებით შინაგანაწესის უხეში დარღვევისათვის მოსარჩელე გაათავისუფლეს დაკავებული თანამდებობიდან შრომის კოდექსის **37-ე მუხლის პირველის ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის** საფუძველზე.

ბრძანებაში აღნიშნულია, რომ 2018 წლის 10 ოქტომბრიდან ნ----- კ----- გაათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან სს ა----- შინაგანაწესის მე-9 მუხლის 9.1.5. ქვეპუნქტის და 30-ე მუხლის 30.2.3, 30.2.6, 30.2.8, ქვეპუნქტების უხეში დარღვევის გამო. კერძოდ, 30.2.3 სამსახურში ალკოჰოლური, მათ შორის ლუდის მოხმარების გამო, 30.2.6 ცუდად შესრულებული სამუშაოსთვის, 30.2.8 საწარმოს საქმიანობასთან ან საკუთრებასთან ჩადენილი ქურდობისთვის და 30.2.11 სამუშაო საათების დროს, მის მიერ არასაპატიო მიზეზით, უშუალო ხელმძღვანელის გაფრთხილების გარეშე სისტემატიურად სამუშაო ადგილის დატოვების გამო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

09.10.2018 წლის ბრძანება ს.ფ. 21;

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.5. სს ა----- შინაგანაწესის მე-9 მუხლი არეგულირებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დამსაქმებლის ინიციატივით. შინაგანაწესის 9.1.5. პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება ვადამდე შემდეგ შემთხვევაში: დასაქმებულის მიერ მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით ან/და წინამდებარე შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევისას. შინაგანაწესის 30-ე მუხლის 30.2.3. პუნქტის თანახმად, სხვა საფუძვლებთან ერთად წინამდებარე შინაგანაწესის ან შრომითი ხელშეკრულების უხეშ დარღვევად შეიძლება ადმინისტრაციის

მიერ მიჩნეული იქნას შემდეგი შემთხვევები: სამსახურში ალკოჰოლური, მათ შორის ლუდის, ნარკოტიკული ნივთიერებების ზემოქმედების მდგომარეობაში ყოფნისას. შინაგანაწესის 30.2.6. პუნქტის თანახმად, ძილი სამუშაო საათებში, ცუდად შესრულებული სამუშაო, აზარტული თამაშით დაკავება სამუშაო საათებში, განზრახ ან გაუფრთხილებლობით საწარმოს საკუთრების დაზიანება; შინაგანაწესის 30.2.8. პუნქტის თანახმად, საწარმოს საქმიანობასთან ან საკუთრებასთან დაკავშირებით ჩადენილი ქურდობა, თაღლითობა ან სხვა არაკეთილსინდისიერი საქციელი; შინაგანაწესის 30.2.11. პუნქტის თანახმად, წინამდებარე შინაგანაწესის ან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებულისათვის დაკისრებული ვალდებულებების სხვა დარღვევის/დარღვევების შემთხვევაში, რაც ადმინისტრაციის მიერ მიიჩნევა უხეშ დარღვევად/დარღვევებად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სს ა----- შინაგანაწესის ასლი ს.ფ. 62-79;

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.5. მოსარჩელემ 29.10.2018 წელს მოითხოვა გათავისუფლების მიზეზების განმარტება, რაზედაც 29.10.2018 წელს მას გადაეცა სს ა----- დასაბუთება გათავისუფლების მიზეზების მითითებით.

შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის დასაბუთებაში მოპასუხე უთითებს შემდეგ გარემოებებს:

მიმდინარე წლის 4 ოქტომბერს მოსარჩელემ სამუშაო საათებში მიიღო ალკოჰოლური სასმელი "ლუდი", მოსარჩელისათვის კარგად ნაცნობია, რომ აღნიშნული ქმედება წარმოადგენს სს "ა-----"-ს შინაგანაწესის უხეშ დარღვევას, რაც არის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. სს "ა-----"-ს ტერიტორიაზე თანამშრომლის მიერ ალკოჰოლური სასმელის შეტანა შეუძლებელია, უსაფრთხოების თანამშრომლების მიერ მუდმივად ხდება აღნიშნულის გაკონტროლება, შესაბამისად მოსარჩელის მიერ უკანონოდ/ნებართვის გარეშე აღებული იქნა სს "ა-----"-ს საკუთრებაში არსებული ალკოჰოლური სასმელი "ლუდი", რომელიც შემდგომში მიიღო. აღნიშნული ფაქტი წარმოადგენს სს "ა-----"-ს შინაგანაწესის უხეშ დარღვევას. გარდა ზემოაღნიშნული ფაქტებისა, მოსარჩელის მიერ მუდმივად ხდებოდა სამუშაო საათებში არასაპატიო მიზეზით უშუალო ხელმძღვანელის გაფრთხილების გარეშე სამუშაო ადგილის დატოვება რამდენიმე საათით. მოსარჩელისათვის, როგორც მხარშავ-ფერმენტატორისათვის, კარგად არის ნაცნობი თავისი მოვალეობა, იგი ვალდებული იყო მუდმივად გაეკონტროლებინა ხარშვისა და ფერმენტაციის პროცესი. მოსარჩელისათვის ასევე კარგად არის ცნობილი, რომ ფერმენტაცია-მატურაციის პროცესის დროს

მნიშვნელოვანი პარამეტრებია ტემპერატურა და წნევა, რომლის კონტროლიც საჭიროებს მუდმივ ჩართულობას მხარშავ-ფერმენტატორის მხრიდან. აღნიშნული პროცესების გაუკონტროლებამ და ოპერატორის მხრიდან უყურადღებოდ მოქცევამ შესაძლოა გამოიწვიოს პროცესის დარღვევა, რაც შემდგომში გამოიწვევს არსებული პროდუქტის შეუთავსებლობას მიღებულ სტანდარტებთან. მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელე ფლობდა ინფორმაციას თუ რა საშიშროება შეიძლებოდა გამოეწვია მის მიერ დაკისრებული ვალდებულების გულგრილად მოკიდებას, იგი მაინც უნებართვოდ ტოვებდა სამუშაო საათებში სამუშაო ადგილს. მოპასუხე, ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მიუთითებს მტკიცებულებებზე იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელის მიერ რამდენჯერმე განხორციელდა სს "ა-----"-ს შინაგანაწესის უხეში დარღვევა, რომლებიც წარმოადგენს მათ შორის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.

მოსარჩელისათვის შრომის შინაგანაწესის სავარაუდო დარღვევებთან მიმართებით ახსნა -განმარტება არ ჩამოურთმევიათ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

დასაბუთება ს. ფ. 22.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.6. მოსარჩელე ნ----- კ----- ბოლო 1 წლის განმავლობაში შვებულებით არ უსარგებლია, ამასთან არც წერილობით მოუთხოვნა შვებულებით სარგებლობის სურვილის შესახებ ან მის გადატანის შესახებ მოსარჩელეს არ გამოუთვავს და მხარეები მასზედ არ შეთანხმებულან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.7. ერთი 0.5 ლიტრიანი ბოთლი ლუდის ღირებულებაა, რომლის მიღება/აღებასაც მოსარჩელეს მოპასუხე ედავება 2.30 ლარია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულების პროცესში ისეთი დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტს, რომელიც შეიძლებოდა სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გამხდარიყო,

ადგილი არ ჰქონია.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არა ერთ საქმეში განმარტა, რომ 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. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს იმ ძირითადი პრინციპიდან, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულთან შედარებით გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, რადგან დასაქმებული ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა (იხ.სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-122-114-2015, 23 მარტი, 2015წელი; სუსგ №ას-922-884-2014, 16 აპრილი, 2015 წელი).

მოპასუხემ შესაგებელში მიუთითა, რომ მოსარჩელემ სამსახურში მიიღო ალკოჰოლი, რომელიც მოპასუხე კომპანიის საკუთრებას წარმოადგენდა, რისი თვითმხილველიც კომპანიის გენერალური დირექტორი გახდა. მოპასუხის მითითებით 14; 21 და 23 აგვისტოს მოსარჩელემ თვითნებურად დატოვა საწარმოს ტერიტორია, რაზეც უშუალო უფროსისასგან სიტყვიერი გაფრთხილება მიიღო. ამასთან ალკოტესტმა 1 ჰიქა ლუდზე ალკოჰოლური თრობა არ აჩვენა და სწორედ ამიტომ მოსარჩელეს არ დაუდასტურდა ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობა.

მოპასუხე უარყოფს მის მიერ მოპასუხის კუთვნილი ერთი ბოთლი ლუდის აღებას ასევე მის მიღებას და განმარტავს, რომ შესვენების დროს მასთან შევიდა გენერალური დირექტორი და კითხა თუ რას აკეთებდა რაზეც უპასუხა, რომ ჭამდა და სვავდა, რაზედაც გენერალურ დირექტორს არაფერი არ უპასუხია და ოთახში ასვლის შემდეგ დარეკეს რომ იგი ალკოჰოლურ თრობის ქვეშ იმყოფებოდა მოხსნეს მორიგეობიდან და სხვა თანამშრომლით ცაანაცვლეს იგი არასოდეს უშუალო ხელმძღვანელის ნებართვის გარეშე არ ტოვებდა მორიგეობის დროს სამუშაო ადგილს.

საქმეში არსებული შინაგანაწესით დგინდება, რომ უხეშ დარღვევად შეიძლება ჩაითვალოს სამსახურში ალკოჰოლური თრობის ქვეშ ყოფნა, ამასთან

საწარმოს საქმიანობასთან ან საკუთრებასთან დაკავშირებით ჩადენილი ქურდობა.

საქმის მასალებით უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელეს ალკოტესტირების დროს არ დაუდასტურდა ალკოჰოლური თრობის ფაქტი, ხოლო ის გარემოება, რომ გენერალურმა დირექტორმა მის სამუშაო მაგიდაზე დაინახა გახსნილი 0.5 ლიტრი ტევადობის მოპასუხის მიერ წარმოებული ლუდის ბოთლი მოპასუხის ახსნა - განმარტების გარდა, რაც სადაო გახდა მოსარჩელემ სხვა მტკიცებულებით არ დასტურდება, შესაბამისად სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხე მხარემ ვერ გაართვა თავი მის მტკიცების ტვირთში შემავალ ფაქტობრივ გარემოებას მოსარჩელის მიერ შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინარულის გადაცდომის ჩადენის ფაქტობრივ გარემოებას.

რაც შეეხება ქურდობის ფაქტს, საქართველოს კონსტიტუციის 31.5. მუხლის თანახმად, ადამიანი უდანაშაულოდ ითვლება, ვიდრე მისი დამნაშავეობა არ დამტკიცდება კანონით დადგენილი წესით, კანონიერ ძალაში შესული სასამართლოს გამამტყუნებელი განაჩენით, რაც მოპასუხის მხრიდან წარმოდგენილი არ ყოფილა.

აღნიშნულის გარდა სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ მოსარჩელის მხრიდან ერთი ბოთლი 2.30 ლარის ღირებულების ლუდის მიღება/აღება, ასეთი ფაქტი რომც დადასტურებულიყო იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელე ახდენს მოპასუხესთან ლუდის ხარშვა-ფერმენტაციას არ შეიძლება ჩაითვალოს მოპასუხისათვის მიყენებულ მნიშვნელოვან ქონებრივ ზარალად, რაც შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გამხდარიყო. ასევე სასამართლო სურს ყურადღება გაამახვილოს ლუდის მხარშველი საერთაშორისოდ ცნობილი ბრენდი კომპანიების მიერ მათთან დასაქმებულ თანამშრომლებთან მიმართებით დამკვიდრებულ ტრადიციაზე, თვეში ერთხელ გარკვეული რაოდენობის ლუდის უსასყიდლოდ გადასცემს, რაც გამორიცხავს თანამშრომელთა მხრიდან სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას კომპანიის ქონების მოხმარებას ან დატაცებას. რაც შეეხება მოსარჩელის მხრიდან სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას სამსახურის გარკვეული დროით დატოვებას სასამართლო განმარტავს, რომ შესვალ - გასვლა ფიქსირდება სპეციალური მოწყობილობის მეშვეობით, რის გამოც მოპასუხესთან დასაქმებული პირის შრომის დისციპლინის დარღვევის შესახებ დისციპლინარული სახდელის გამოყენებაზე უფლებამოსილი პირი ინფორმირებულია ყოველდღიურად და მას მოსარჩელის მხრიდან შრომის დისციპლინის შესაძლო დარღვევაზე გონივრულ 1 თვიან ვადაში რეაგირება არ მოუხდენია, ასევე აღნიშნულ შესაძლო გადაცდომასთან დაკავშირებით დასაქმებულისათვის ახსნა - განმარტება არ ჩამოურთმევია და მისი პოზიცია

არ გაუთვალისწინებია, რის გამოც გათავისუფლების ბრძანებაში აღნიშნული საფუძვლების მითითება მიზნად ისახავს გათავისუფლების ბრძანებაში რამდენიმე სხვადასხვა საფუძვლის მოშველიებას გათავისუფლების ბრძანების გამყარებისათვის. მოპასუხე მხარემ ვერ მიუთითა და ვერ დაასაბუთა თუ რაში გამოიხატებოდა მოსარჩელის მხრიდან ცუდად შესრულებული სამუშაო და თუ ასეთს ადილი ჰქონდა რა მატერიალური ზიანი მიაღება მას, იგი მხოლოდ უთითებს ზიანის დადგომის საფრთხეებზე და შესაძლებლობაზე და არადამაჯერებელი არგუმენტია.

ამდენად, მოპასუხეს არ წარმოუდგენია არანაირი მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა მოსარჩელის მიერ დანაშაულის ჩადენის ფაქტს. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულების პროცესში დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტს ადგილი არ ჰქონია, რაც შეეხება დანაშაული ჩადენას "ქურდობას" სასამართლო არ არის სამართალდამცავი ორგანო რომელსაც სამოქალაქო სამართალწარმოების ფარგლებში შესაძლებლობა გააჩნია დაადგინოს დასაქმებულის სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობის საფუძვლები.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა ახსნა-განმარტებების და საქმეში არსებული მტკიცებულებების შესწავლის შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია.

საქართველოს კონსტიტუცია.

საქართველოს შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

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

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (Termination of employment recommendation).

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. საქმე ჯლარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

სასამართლო ზოგადად განმარტავს, რომ 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 ანსამბლეს 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 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.

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში 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“.

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.

1919 წლის კერსალის 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 საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქო სამართლებრივი 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 საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), 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. 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.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა მნიშვნელოვანია. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ზემოთ უკვე ნახსენები მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს. სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია.

დაცვის აღნიშნული მექანიზმი (გონივრული საფუძველი) საკმაოდ ეფექტიანია. საჭიროა, რომ ხსენებული მექანიზმის დანერგვა ყველა სახელმწიფოს მიზნებსა და ამოცანებში შედიოდეს და ქვეყნის ხელისუფლებამ ეროვნული კანონმდებლობის ძალით შრომით ურთიერთობებში მოქმედი „საბრძოლო არსენალი“ მთლიანად დამსაქმებელს არ ჩაუგდოს ხელში. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, სახელმწიფო ხელისუფლებამ საჭიროა, იპოვოს ოქროს შუალედი და ერთი მხრივ, დამსაქმებელს დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხში არ მიანიჭოს აბსოლუტური ძალაუფლება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებულის თავისუფლების შეზღუდვისას არ გამოავლინოს გადაჭარბებული სიმკაცრე და შეზღუდვა მოაქციოს გონივრულობის

ფარგლებში.

სამართლის საერთაშორისო 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.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რათქმა უნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

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). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათქმუნდა 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 აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განხორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

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 მიმართა სასამართლოს.

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.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

როგორც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.).

სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ. „პროპორციულობის ტესტით“, ვინაიდან შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებათაა, რომლის დაცვაც

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის რეგულაციაში ექცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციის 30-ე მუხლით დაცულ სფეროში ჩარევას წარმოადგენს, თუმცა, იმის გასარკვევად, ამ ჩარევის შედეგად დაირღვა თუ არა პირის გარანტირებული უფლება, შემოწმებას ექვემდებარება ასევე უფლების დაცულ სფეროში ჩარევას გააჩნია თუ არა ლეგიტიმური საფუძველი და წარმოადგენს თუ არა ჩარევა მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას.

საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში ასევე განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაა, თუმცა, ნიშანდობლივია დასაქმებულთა შრომის უფლებების კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ - შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შრომის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუცია, ერთის მხრივ, იცავს მეწარმეობის თავისუფლებას, მაგრამ მეორეს მხრივ, აუცილებელია, დასაქმებულის უფლებების დაცვა დამსაქმებლის თვითნებობისაგან. სამუშაო ადგილი არ არის მხოლოდ შემოსავლის მიღების წყარო, მას მჭიდროდ უკავშირდება დასაქმებულისა და მისი ოჯახის წევრთა სოციალური მდგომარეობა. ამიტომ დაუშვებელია მყარი საფუძვლების გარეშე იქნეს შრომის უფლება დარღვეული.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი

ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის ფარგლებში.

მოცემულ შემთხვევაში, როგორც მოსარჩელის გათავისუფლების ბრძანებაშია მითითებული მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

გადაწყვეტილების 3.2.1 პუნქტით დადგენილია, რომ მოპასუხემ ვერ შეძლო იმ ფაქტობრივი გარემოების დადასტურება რომ მოსარჩელის მიერ სამსახურებივი უფლებამოსილების განხორციელების დროს ადგილი ჰქონდა დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე, წლების განმავლობაში ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად ასრულებდა მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებულ ვალდებულებებს.

დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების

ბოროტად გამოყენებას: შრომით ურთიერთობებში, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იქნას გამოყენებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის შეწყვეტასთან შედარებით. ამ თუ იმ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი გადაცდომა (დარღვევა) უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით; დამსაქმებელმა დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედება მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით უნდა შეაფასოს, რა დროსაც უნდა გაირკვეს დარღვევასთან (გადაცდომასთან) სამსახურიდან გათავისუფლების ადეკვატურობა (შესაბამისობა). დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორობს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მივიჩნიოთ, აუცილებელია, არსებობდეს ისეთი ხასიათის დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის. განსახილველ შემთხვევაში, თუნდაც ჩავთვალოთ რომ ადგილი ჰქონდა დისციპლინურ გადაცდომას, კერძოდ მოსარჩელის მიერ 1 ბოთლი ლუდის ალების ფაქტს, ეს არ წარმოადგენს იმგვარ გადაცდომას, რომელიც დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი უნდა გამხდარიყო.

სასამართლოს განმარტავს, რომ შრომით-სამართლებრივი დავებისათვის დამახასიათებელი მტკიცების სპეციფიური სტანდარტის შესაბამისად, მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით მასზე ნაკისრი ვალდებულების იმგვარი დარღვევა, რაც აუცილებელს ხდიდა მასთან უკიდურესი ღონისძიების გამოყენებას - სამსახურიდან დათხოვნას და **შინაგანაწესითვე გათვალისწინებული შედარებით უფრო მსუბუქი ხასიათის სხვა ღონისძიების გამოყენების მიზანშეუწონლობას.**

ამრიგად, დასაქმებულის ქმედება, რაც საფუძველად დაედო მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას, სასამართლოს მიერ ვერ შეფასდება გადაცდომად, რაც ამართლებს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ნებას. აღნიშნულიდან გამომდინარე მოპასუხის

09.10.2018 წელს გამოცემული ბრძანება ანუ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, როგორც მართსაწინააღმდეგო.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გამოცემა ან დასაქმებულის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა არის ცალმხრივი ნების გამოვლენა, რომლის ნამდვილობა უნდა შეფასდეს გარიგებების ნამდვილობისათვის კანონით დადგენილი წესების საფუძველზე.

როდესაც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის საერთაშორისო წყაროებზე ვსაუბრობდით, გამოვკვეთეთ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ვერ ჩაითვლება ლეგიტიმურად, თუ გამყარებული არ არის მნიშვნელოვანი დაგონივრული წინაპირობით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის რეგულაციანიც ამ პრინციპის მიმდევარია და ასევე გამორიცხავს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მნიშვნელოვანი საფუძვლის გარეშე.

ამ ყოველივეს გათვალისწინებით, სასამართლო მოწოდებულია მიიჩნიოს, რომ ზემოაღნიშნული გარემოებანი, ვერავითარ შემთხვევაში შექმნის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის იმ „გონივრულ საფუძველს“ რომელსაც ითვალისწინებს ზემოაღნიშნული 158-ე კონვენცია და რომლის სულისკვეთებაც აშკარად ასახულია ასევე ეროვნულ კანონმდებლობაში - საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში.

აღნიშნული მსჯელობა, საბოლოო ჯამში, გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების საფუძვლიანობას, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარი ეჭვსგარეშე უნდა მოყვეს სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობა. აღნიშნულის სამართლებრივ საფუძველს ქმნის, როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის რეგულაცია (რომლის თანახმადაც, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დასაქმებულის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დასაქმებული ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა), ასევე ზემოთ ნახსენები “შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ” შსო-ს N158-ე კონვენციის მე-9 მუხლის რეგულაციაც, რომლის თანახმადაც, სასამართლოები, აღჭურვილნი უნდა იყვნენ შრომითი

ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზის კანონიერების შესწავლისა და შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებით.

შესაბამისად, სასამართლო ბათილად ცნობს სადავო ბრძანებას, როგორც არამართლზომიერ სამოქალაქო სამართლებრივ ნებას, რასაც შედეგად თავის მხრივ უნდა მოჰყვეს მანამდე არსებული სამართლებრივი რეალობის აღდგენა - მოსარჩელის დაბრუნება დათხოვნამდე დაკავებულ თანამდებობაზე.

ამდენად, ამ სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილების პირობებში სასამართლოს აქვე მიაჩნია, რომ უნდა დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა განაცდურის, გათავისუფლების მომენტიდან სამსახურში აღდგენის შესახებ სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ყოველთვიურად დასაბეგრი 1375 ლარის ანაზღაურების თაობაზე მოსარჩელისათვის. აღნიშნული მსჯელობის სამართლებრივ მხარდაჭერას უზრუნველყოფს როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 32.1-ე მუხლის რეგულაციები, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408 – 411-ე მუხლები ზიანის ანაზღაურების თაობაზე.

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 21-ე მუხლის პირველი პუნქტის **(აქვე სასამართლო განმარტავს, რომ მიუხედავად „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის რეგულაციისა, საქართველოს შრომის კოდექსის მუხლები შედგებიან „პუნქტებისაგან“, და არა „ნაწილებისაგან“)** თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ-თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. კოდექსის 26-ე მუხლის შესაბამისად, ყოველთვიური ფიქსირებადი შრომის ანაზღაურების შემთხვევაში, დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა სწორედ დამსაქმებლის ინიციატივით და სწორედ შრომის

კოდექსის იმ რეგულაციით (37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი), რომლის გამოყენებითაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, კანონი დამსაქმებელს აკისრებს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად კი, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.

საკანონმდებლო ნორმა დასაქმებულს აძლევს უფლებას მოითხოვოს ანაზღაურებადი შვებულება წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღის ვადით. მოცემულ შემთხვევაში არ დგინდება არც შვებულების მოთხოვნაზე მოსარჩელის მიმართვის და არც მის გადატანაზე მხარეთა შეთანხმება, ასევე მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბათილად იქნა ცნობილი და მოსარჩელე აღდგენილ იქნა გათავისუფლებამდე არსებულ პოზიციაზე, შესაბამისად, სარჩელი ამ ნაწილში არის დაუსაბუთებელი და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. ამ ნორმის მიხედვით, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის გადახდა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55.1 მუხლით, 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. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, ამ მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილი არ არის და სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 1485 ლარის ოდენობით უნდა დაეკისროს მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ

დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნებიდან გამომდინარე.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. მოსარჩელე ნ----- კ----- სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე სს ა----- 09.10.2018 წლის #003/0451s ბრძანება მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
2. მოსარჩელე ნ----- კ----- აღდგენილ იქნეს მოპასუხე სს ა----- მხარშავ - ფერმენტატორის თანამდებობაზე.
3. მოპასუხე სს ა----- დაეკისროს მოსარჩელე ნ----- კ----- სასარგებლოდ 10.10.2018 წლიდან მოსარჩელის სამსახურში აღდგენამდე პერიოდისათვის, ხელფასის სახით, ყოველთვიურად დასაბეგრი 1375 ლარის (დაბეგრილი 1100 ლარის) გადახდა.
4. მოსარჩელე ნ----- კ----- უარი ეთქვას გამოუყენებელი შვებულების ფულადი სახით კომპენსაციის მოპასუხისათვის დაკისრებაზე.
5. მოპასუხე სს ა----- დაეკისროს მოსარჩელე ნ----- კ----- სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის 100 ლარის გადახდა.
6. მოპასუხე სს ა----- დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 1485 ლარის გადახდა.
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
გოგიჩაშვილი

გიორგი