



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

11.02.2019 წ.

ქ. თბილისი

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

მოსარჩელე ჯ---- ბ-----,
წარმომადგენელი თ----- კ-----,
მოპასუხე შპს თ----- ს----- კ-----,
წარმომადგენელი ნ---- ლ-----,

დავის საგანი: გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა, თანხის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

- 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს თ----- ს----- კ----- გენერალური დირექტორის 14.09.2018 წლის №01/1-3/1---- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
- 1.2. აღდგენილ იქნას ჯ---- ბ----- შპს თ----- ს----- კ----- N-ავტობაზის საექსპლუატაციო პარკის პ----- ტ----- ავტობუსის საექსპლუატაციო პარკის მძღოლის თანამდებობაზე.
- 1.3. შპს თ----- ს----- კ----- ჯ---- ბ----- სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება თვეში 1151 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული) ოდენობით 14.09.2018 წლიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე მხარე სარჩელს არ ცნობს და ითხოვს მოსარჩელეს უარი ეთქვას მის დაკმაყოფილებაზე უსაფუძვლობის გამო.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე ჯ---- ბ----- 11.03.2014 წლიდან შრომითი ხელშეკრულების და მასში შეტანილი ცვლილებების საფუძველზე უვადოდ დასაქმებული იყო შპს თ----- ს----- კ----- N- ავტობაზის საექსპლუატაციო პარკის პ----- ტ----- ავტობუსების საექსპლუატაციო პარკის მძღოლის თანამდებობაზე. მისი ხელფასი განთავისუფლებამდე განისაზღვრებოდა საათობრივი ანაზღაურებით, საათში 6.34 ლარის ოდენობით მოსარჩელის ბოლო სამი თვის საშუალო დაბეგრული შემოსავალი თვეში შეადგენდა 921 ლარს, ხოლო დაუბეგრავი 1151 ლარს.

11.03.2014 წელს და 30.05.2014 წელს მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 6.2. პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია კეთილსინდისიერად შეასრულოს წინამდებარე ხელშეკრულებით, შრომის შინაგანაწესით, თანამდებობრივი ინსტრუქციებით და სხვა შიდა სამსახურებრივი აქტებით (გენერალური დირექტორის ბრძანება, დირექტორატის გადაწყვეტილება და ა. შ.) განსაზღვრული წესები და უშუალო ხელმძღვანელის დავალებები.

შრომის ხელშეკრულების 3.2 პუნქტით დამსაქმებული უფლებამოსილია ნებისმიერ დროს გაუწიოს კონტროლი წინამდებარე ხელშეკრულების პირობების შესრულებას. 3.6 პუნქტით დამსაქმებული უფლებამოსილია საჭიროების შემთხვევაში დროებით ჩამოაშოროს "დასაქმებული" სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებას. 3.9 პუნქტით ხელშეკრულებით ნაკისირი ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში "დასაქმებულის" მიმართ გამოიყენოს კანონმდებლობით და შინაგანაწესით განსაზღვრული უფლებები

ამავე ხელშეკრულების 6.12 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად დაიცვას საგზაო მოძრაობის, მგზავრთა გადაყვანის და ბარგის გადაზიდვის წესები (მათ შორის: არ იმოძრაოს ხაზზე ღია კარებით, არ იმოძრაოს გზის სავალი ნაწილის მესამე ზოლში).

ხელშეკრულების მე-7 პუნქტის თანახმად, საწარმოს შინაგანაწესი წარმოადგენს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს და დანართი 1-ის სახით თან ერთვის წინამდებარე „ხელშეკრულებას“.

საწარმოს შრომის შინაგანაწესის 1.5 პუნქტით წინამდებარე შინაგანაწესი

როგორც შრომის ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილი, წარმოადგენს "საწარმოს" მარეგულირებელ დოკუმენტს, რომელიც არეგულირებს საწარმოს ხელმძღვანელობასა და თანამშრომელთა შორის წარმოშობილ შრომით ურთიერთობებს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.

შინაგანაწესის 3.1.6. პუნქტის თანახმად, თანამშრომელს ეკრძალება ალკოჰოლური, ტოქსიკური ან ნარკოტიკული ზემოქმედების მდგომარეობაში შრომითი მოვალეობების შესრულება. აკრძალულია არაფხიზელ მდგომარეობაში მყოფი პირების სამუშაოზე დაშვება. პირი, რომელიც აღმოჩნდება ასეთ მდგომარეობაში, დაუყოვნებლივ ჩამოშორდება სამუშაოს და მის მიმართ გამოყენებული იქნება მკაცრი დისციპლინური სასჯელის ერთ-ერთი სახე.

ამავე შინაგანაწესის 4.2. პუნქტის თანახმად, საწარმოს ხელმძღვანელი უფლებამოსილია ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევის შემთხვევაში თანამშრომლის მიმართ გამოიყენოს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი ზომები.

ამავე შინაგანაწესის 8.2. პუნქტის თანახმად, შრომის დისციპლინის დარღვევისათვის „საწარმოს“ ხელმძღვანელს უფლება აქვს თანამშრომელთა მიმართ გამოიყენოს შემდეგი სასჯელები: **შენიშვნა; საყვედური; სასტიკი საყვედური - შრომის ანაზღაურებიდან ერთჯერადად 10%-ის დაქვითვით; თანამდებობრივი დაქვეითება; სამსახურიდან გათავისუფლება;** 8.3. პუნქტის შესაბამისად, კი დისციპლინური სასჯელის დაკისრებისას გათვალისწინებული უნდა იქნას ჩადენილი დარღვევის სიმძიმე, მისი ჩადენის გარემოებები, თანამშრომლის წინანდელი მუშაობა და დისციპლინა.

შინაგანაწესის 8.6. პუნქტის თანახმად, დისციპლინარული სასჯელი გამოიყენება „საწარმოს“ ხელმძღვანელის მიერ სტრუქტურული ერთეულის უფროსის წარდგინების საფუძველზე. ამასთან, სტრუქტურული ერთეულის უფროსი (გარდა შიდა აუდიტის და კონტროლის სამსახურის უფროსისა) ვალდებულია წარდგინება ხელმძღვანელობას გადასცეს დარღვევის გამოვლენიდან არაუგვიანეს 2 (ორი) კვირისა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

11.03.2014 წლის და 30.05.2014 წლის შრომითი ხელშეკრულებების, შინაგანაწესის ასლები ს.ფ. 24-41.

სარჩელი და შესაგებელი ს. ფ. 5-8, 71-73.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. შპს თ----- ს----- კ----- გენერალური დირექტორის 27.02.2015

წლის N-- ბრძანებით შპს თ----- ს----- კ----- დასაქმებულ მამრობითი სქესის 60 წლამდე ასაკის ყველა თანამშრომელს დაევალა საკუთარი სახსრებით ჩატარებინათ ნარკოლოგიური შემოწმება (ტეტრაჰიდროკანაბანოლი, ბუპრენორფინი, ამფეტამინი, მორფინი, და მეტადონის ჯგუფის პრეპარატებზე) სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროში და შესაბამისი პასუხი (ცნობა) წარმოადგინონ სტრუქტურული ერთეულის უფროსებთან, ხოლო სტრუქტურული ერთეულის უფროსებმა, დირექტორებმა და კომპანიის იმ თანამშრომლებმა, რომლებიც არცერთ სტრუქტურულ ერთეულს არ ექვემდებარებიან, კომპანიის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურში.

ბრძანებაში ასევე მითითებულია, რომ ამ ბრძანების პირველი პუნქტით განსაზღვრული პირების მიერ ნარკოლოგიური გამოკვლევის ჩატარებაზე უარის გაცხადების ან/და არასაპატიო მიზეზით ნარკოლოგიურ შემოწმებაზე გამოუცხადებლობის შემთხვევებში, ასევე ნარკოლოგიური შემოწმების შედეგად დადებითი პასუხის გამოვლენის შემთხვევაში, გამოყენებულ იქნეს შპს თ----- ს----- კ----- შრომის შინაგანაწესის 8.2. პუნქტის 8.2.5. ქვეპუნქტით განსაზღვრული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - სამსახურიდან გათავისუფლება.

04.03.2015 წლის შპს თ----- ს----- კ----- 27.02.105 წლის N-- ბრძანებაში შევიდა ცვლილება. კერძოდ, ნარკოლოგიური შემოწმების ჩატარება უნდა განხორციელებულიყო შპს თ----- ს----- კ----- სახსრებით.

ზემოაღნიშნულ ბრძანებაში ცვლილება შევიდა 02.05.2017 წელსაც და ბრძანების პირველი პუნქტი ჩამოყალიბდა შემდეგი რედაქციით: „1. დაევალოს შიდა აუდიტის და კონტროლის სამსახურს, ეჭვის არსებობის შემთხვევაში არაუგვიანეს მეორე სამუშაო დღისა უზრუნველყოს კომპანიაში დასაქმებული ნებისმიერი თანამშრომლის ნარკოლოგიური შემოწმების (ნარკოტიკული საშუალებების, ფსიქოტროპული ნივთიერებების, პრეკურსორებისა და ნარკოლოგიური დახმარების შესახებ საქართველოს კანონის პირველი და მეორე სიით განსაზღვრულ პრეპარატებზე) ჩატარება სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროში ან სათანადო უფლებამოსილების სხვა დაწესებულება/ ორგანიზაციაში და შესაბამისი პასუხის (ცნობა) წარმოდგენა კომპანიის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურში“.

შპს თ----- ს----- კ----- გენერალური დირექტორის 27.02.2015 წლის N-- ბრძანება და მასში განხორციელებული ცვლილებები მოსარჩელეს არ გაცნობია და მას მათი გაცნობის შესახებ წერილობით არ დაუდასტურებია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

27.02.2015 წლის ბრძანება ს.ფ. 51.

04.03.2015 წლის ბრძანება ს.ფ. 52.

02.05.2017 წლის ბრძანება ს.ფ. 53.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.1.3. შპს თ----- ს----- კ----- შიდა აუდიტის და კონტროლის სამსახურის დებულების 3.4. პუნქტის თანახმად, სამსახურის მართლზომიერი მოთხოვნის შესრულება სავალდებულოა საწარმოს ყველა თანამშრომლისთვის და მათი შეუსრულებლობა განიხილება თანამშრომლის დისციპლინური პასუხისმგებლობის საფუძველად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

დებულების ასლი ს.ფ. 94-100.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.1.4. 06.09.2018 წელს, 18:10 საათზე, შპს თ----- ს----- კ----- შიდა მონიტორინგის სამსახურის ინსპექტირების განყოფილების თანამშრომლების მიერ ქ. თბილისში, ო----- მ-----, ავტობუსების ბოლო გაჩერებაზე, მოხდა აქტის შედგენა. მათი განმარტებით N--- მარშრუტის ავტობუსის მძღოლი ჯ---- ბ----- ო----- მ----- არსებულ ბოლო გაჩერებაზე საეჭვო ქცევის (ძილიანობა, არაკოორდინირებულობა, შენელებული საუბარი) გამო ჩანაცვლებულ იქნა რეზერვის მძღოლით და ინსპექტირების განყოფილების თანამშრომლების მიერ მოთხოვნილ იქნა **ნარკოლოგიური და ალკოჰოლური** შემოწმების ჩატარება კომპანიის სახსრებით, თუმცა ჯ---- ბ----- ალნიშნულზე უარი განაცხადა და არც შედგენილ აქტს მოაწერა ხელი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

06.09.2018 წლის აქტის ასლი ს.ფ. 42.

მოხსენებითი ბარათების ასლები ს. ფ. 43-46.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში, მოწმეთა ჩვენება.

მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.1.5. 14.09.2018 წლის შპს თ----- ს----- კ----- გენერალური დირექტორის ბრძანებით ჯ---- ბ----- გათავისუფლდა N- ავტობაზის საექსპლუატაციო პარკის კ----- ტ----- ავტობუსების საექსპლუატაციო პარკის მძღოლის თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად და შეწყდა მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 15 სექტემბრიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

14.09.2018 წლის ბრძანება ს. ფ. 49.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.6. მოსარჩელის მიერ საკუთარი ხარჯით 10.09.2018 წელს 14.43 წთ-ზე ცატარებული სსიპ ლევან სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს 10.09.2018 წლის ექსპერტიზის დასკვნით დგინდება, რომ ჯ----- ბ----- ჩაუტარდა შარდში ხუთი ნარკოტიკული ნივთიერების გამოკვლევა იმუნოქიმიური სტრიპტესტით. დასკვნით დადგენილია, რომ გამოსაკვლევი პირისაგან საანალიზოდ აღებული ბიოლოგიური მასალის (შარდი) იმუნოქიმიური სტრიპტესტით შემოწმებისას ნარკოტიკულ საშუალებებზე: ამფეტამინზე, ბუპრენორფინზე, მორფინზე, მეთადონზე და ტეტრაფიდროკანაბინოლზე მიღებულია უარყოფითი შედეგი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

10.09.2018 წლის ექსპერტიზის დასკვნა ს.ფ. 47-48.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 06.09.2018 წელს მოსარჩელე ჯ----- ბ----- ყოველგვარი ახსნა - განმარტების გარეშე უარი განაცხადა მოპასუხე კომპანიის მონიტორინგის სამსახურის თანამშრომლების კანონიერ მოთხოვნაზე გაყოლოდა ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროში, დამსაქმებლის ხარჯით, ალკოჰოლური და ნარკოტიკული თრობის დადგენის მიზნით კვლევის ჩატარებაზე. მოსარჩელე მოპასუხის მონიტორინგის სამსახურის თანამშრომლებს ალკოტესტით ადგილზე არ შეუმოწმებიათ. მოსარჩელეს ზეპირად შეეთავაზა შემოწმებაზე უარის შემთხვევაში მომდევნო დღის ბოლომდე საკუთარი ხარჯით შესაბამისი გამოკვლევის ჩატარება და დამსაქმებელთან კვლევის შედეგების წარდგენა და ზეპირად განემარტა შესაძლო სამართლებრივი შედეგები შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. მოსარჩელე იმავე დღეს თვითონ გამოცხადდა ექსპერტიზის ბიუროში, თუმცა ალკოჰოლურ ან ნარკოტიკულ თრობაზე საკუთარი ხარჯით კვლევა არ ჩაიტარა და კიდევ ერთხელ შეთავაზებაზე კვლევის ჩატარების შესახებ კვლავ უარი განაცხადა. მოსარჩელეს არც შემოწმების დღეს და არც მომდევნო დღეს არ იქნა წარმოდგენილი მტკიცებულება რომელიც დაადასტურებდა, რომ იგი 06.09.2018 წელს იგი არ იმყოფებოდა ალკოჰოლური ან ნარკოტიკული თრობის ქვეშ.

როგორც მოპასუხე უთითებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი

ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

თავის მხრივ მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მისი მხრიდან არ მომხდარა შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებათა უხეში დარღვევა და რომ ის მასზედ დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს ასრულებდა კეთილსინდისიერად და რომ მისი გათავისუფლება აღნიშნული მოტივით გახლავთ კანონშეუსაბამო.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება 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 მართლობიერად.

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 გათავისუფლების 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.**

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დამტკიცოს 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 მხარებს, 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.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

მოცემულ შემთხვევაში საქმის მასალებით, კერძოდ მოწმეთა ლ--- ო---ის, გ---

შ-----ს, გ-- მ-----ის და ო----- მ-----ის ჩვენებებით და თავად მხარეთა ახსნა-განმარტებებით დადგენილია, რომ მოსარჩელემ უარი განაცხადა ალკოჰოლური და ნარკოტიკულ თრობაზე შესამოწმებლად, დამსაქმებლის ხარჯით, ბიოლოგიური მასალის გამოყენებით კვლევაზე საექსპერტო დაწესებულებაში გაყოლაზე, რაც უნდა განხორციელდეს თავად მოსარჩელის ნებაყოფლობითი ქმედებით, იძულებით აღნიშნულის შემოწმება მისი ნების საწინააღმდეგოდ ვერ განხორციელდება და ობიექტურად მოპასუხეს ვერ დაეკისრება იმ ფაქტობრივი გარემოების მტკიცების ტვირთი, რომ მოსარჩელე იმყოფებოდა ალკოჰოლის ან ნარკოტიკული ნივთიერებების ზემოქმედების ქვეშ. აღნიშნულ მსჯელობას განამტკიცებს ასევე საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 116-ე მუხლიც, რომლის პირველი ნაწილის თანახმად, სატრანსპორტო საშუალების მართვა ალკოჰოლური სიმთვრალის მდგომარეობაში, ან სატრანსპორტო საშუალების მართვისას საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ალკოჰოლური სიმთვრალის დასადგენად შემოწმებისათვის თავის არიდება იწვევს სატრანსპორტო საშუალების მართვის უფლების 6 თვით შეჩერებას.

ზემოთ მითითებული მუხლის დანაწესი ცხადჰყოფს, რომ თუ პირი თავად არ ჩაიტარებს გამოკვლევას ალკოჰოლური ან ნარკოტიკული სიმთვრალის დასადგენად, მას იგივე წესით დაეკისრება ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა როგორც იმ შემთხვევაში, კვლევის ჩატარების შედეგად რომ დადგენილიყო მის მიერ ალკოჰოლური ან ნარკოტიკული თრობის მდგომარეობაში სატრანსპორტო საშუალების მართვის ფაქტი. შესაბამისად მოქმედებს კანონისმიერი და ამ შემთხვევაში სახელშეკრულებო პრეზუმცია, რომ დასაქმებული მძღოლის შემოწმებაზე უარი შემთხვევაში პირი ითვლება ნარკოტიკული ან ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში მყოფად, აღნიშნული პრეზუმცია კი შეიძლება გაქარწყლდეს თვით მძღოლის და დასაქმებულის აქტიური მოქმედებით ნებაყოფლობით კვლევის ჩატარებით და შედეგების დამსაქმებლისათვის წარდგენის გზით.

გარდა ამისა, საწარმოს შინაგანაწესის 3.1.6. პუნქტის თანახმად, თანამშრომელს ეკრძალება ალკოჰოლური, ტოქსიკური ან ნარკოტიკული ზემოქმედების მდგომარეობაში შრომითი მოვალეობების შესრულება. აკრძალულია არაფხიზელ მდგომარეობაში მყოფი პირების სამუშაოზე დაშვება. პირი, რომელიც აღმოჩნდება ასეთ მდგომარეობაში, დაუყოვნებლივ ჩამოშორდება სამუშაოს და მის მიმართ გამოყენებული იქნება მკაცრი დისციპლინური სასჯელის ერთ-ერთი სახე.

სასამართლო განმარტავს, რომ შინაგანაწესის აღნიშნული ჩანაწერის თაობაზე მოსარჩელისათვის ცნობილი იყო. იმის გათვალისწინებით რომ ჯ---- ბ----- იცოდა და განემარტა კიდევ თუ რა შედეგი შეიძლებოდა მოჰყოლოდა მის ქმედებას, შეეძლო მიემართა ექსპერტიზისათვის და იმავე დღეს წარმოედგინა ალკოჰოლის და ნარკოტიკული თრობის ქვეშ არ ყოფნის დამადასტურებელი

დოკუმენტი, რაც მის მიერ წარმოდგენილი არც მომდევნო დღისათვის არ ყოფილა. ამასთან გასათვალისწინებელია ის ფაქტობრივი მოცემულობაც, რომ მოწმის განმარტებით "შემოწმებაზე უარის შემდგომ მოსარჩელე ნებაყოფლობით გამოცხადდა ექსპერტიზის ბიუროში და იქიდან გამოსვლისას მის შეკითხვაზე თუ სად მიდიხარ, მიდი ჩაიტარე გამოკვლევა, მოსარჩელემ განაცხადა, რომ გაგიჟებულია და არ იცის სად მიდის" ანუ შესაძლებელია მოსარჩელემ ჩაიტარა კიდევ გამოკვლევა და მისთვის არასასურველი შედეგის გამო შედეგი/შედეგები არ წარადგინა დასაქმებულთან და მხოლოდ შემოწმებაზე უარის გაცხადებიდან მეოთხე დღეს ნებაყოფლობით ჩაიტარა ნარკოლოგიური გამოკვლევა, ისე რომ ალკოოლურ თრობაზე გამოკვლევა არ ჩაუტარებია.

საგზაო მოძრაობის შესახებ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, საგზაო მოძრაობის მონაწილის მიერ თავისი უფლებების განხორციელება არ უნდა ზღუდავდეს ან არღვევდეს საგზაო მოძრაობის სხვა მონაწილეთა უფლებებს. საგზაო მოძრაობის მონაწილე თავისი მოქმედებით არ უნდა უქმნიდეს საფრთხეს ან დაბრკოლებას საგზაო მოძრაობას. მან არ უნდა შეუქმნას საფრთხე ადამიანებს და არ უნდა მიაყენოს ზიანი სახელმწიფო, საზოგადოებრივ ან კერძო ქონებას.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის ქმედებიდან გამომდინარე არ იკვეთება, რომ მას როგორც მძღოლს და დასაქმებულს, რომელსაც მუნიციპალური ტრანსპორტით, რთულ რელიეფის მარშრუტზე თბილისი - წყნეთი, გადაჰყავს მგზავრების დიდი ნაკადი, გაცნობიერებული ჰქონდა თავისი მაღალი პასუხისმგებლობა, როგორც მგზავრთა და ქვეითთა უსაფრთხოების, ისე კომპანიის ქონების მიმართ, მითუფრო იმ პირობებში როდესაც ავტობუსი წარმოადგენს მომეტებული საფრთხის წყაროს შემცველ ობიექტს, შესაბამისად იგი ვალდებულია უზრუნველყოს სამსახურის დებულებითა და საწარმოს წესდებით განსაზღვრული კომპანიის ერთ-ერთი ძირითადი ფუნქციის შესრულება.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ იმ პირობებში როდესაც მოსარჩელემ უარი განაცხადა, დამსაქმებლის უფლებამოსილი პირის მოთხოვნაზე გაყოლოდათ კვლევის ჩასატარებლად ალკოჰოლზე და ნარკოტიკებზე, დამსაქმებლის ხარჯით, მასზე გადადის მტკიცების ტვირთი ამტკიცოს შემოწმების დროს ალკოჰოლური და ნარკოტიკულ ნივთიერებების ზემოქმედების ქვეშ სამსახურეობრივი ვალდებულების შეუსრულებლობის ფაქტობრივი გარემოება შესაბამისად უარის გაცხადებიდან და განმარტების მოსმების შედეგ, თავად იყო ვალდებული უმოკლეს ვადაში ჩაეტარებინა გამოკვლევები საკუთარი ხარჯით და დამსაქმებლისათვის წარმოდგინა მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა რომ იგი არ იმყოფებოდა ალკოჰოლის ან ნარკოტიკული ნივთიერებების ზემოქმედების ქვეშ, რაც მის მიერ არ ყოფილა წარმოდგენილი არც მოპასუხე კომპანიაში და არც სასამართლოში შესაბამისად სასამართლოს პრეზუმციიდან გამომდინარე

დადგენილად მიაჩნია, რომ მოსარჩელე შემოწმების დროს იმყოფებოდა ალკოჰოლის ზემოქმედების ქვეშ.

3.2.2. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ 06.09.2018 წელს მოსარჩელე არ იმყოფებოდა ნარკოტიკული საშუალებების ზემოქმედების ქვეშ.

მართალია მოსარჩელემ უარი განაცხადა უფლებამოსილი პირის კანონიერ მოთხოვნაზე ჩაეტარებინა ნარკოლოგიური შემოწმება, თუმცა მან არა დასაქმებლის მიერ განსაზღვრულ ვადაში არამედ 4 დღის დაგვიანებით ნებაყოფლობით ჩაიტარა საექსპერტო კვლევა და წარმოადგინა ექსპერტიზის დასკვნა, რომლითაც დგინდება, რომ მის მიერ ჩაბარებულ ბიოლოგიურ მასალაში არ აღმოჩნდა ხუთი დასახელების ნარკოტიკული ნივთიერებები.

რაც შეეხება მოპასუხის მითითებას იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელემ გამოკვლევა მხოლოდ 5 სახის ნარკოტიკზე ჩაიტარა, თუმცა უფრო მეტ ნარკოტიკულ საშუალებაზე ევალუბოდა, აღნიშნულს სასამართლო ვერ გაიზიარებს, ვინაიდან საქმის მასალებით და მოწმეთა ჩვენებით მოსარჩელემ ჩაიტარა ის გამოკვლევა, რაც მოპასუხის წარმომადგენლების მიერ იქნა მოთხოვნილი, ხოლო საქმის მასალებით არ დგინდება, რომ მოსარჩელეს ჩაბარებული ჰქონდა და გაცნობილი იყო შპს თ----- ს----- კ----- გენერალური დირექტორის 02.05.2017 წლის ბრძანებას მასში შეტანილი ცვლილებებისა და დამატებების გათვალისწინებით.

ამასთან, სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხული მონტორინგის სამსახურის თანამშრომრობების ჩვენებებიდან იკვეთება (იხ. ს. ფ.173-220), რომ მათ არ მიუციათ განმარტება მოსარჩელისათვის კონკრეტულად რომელ ნარკოტიკულ საშუალებებზე უნდა ჩაეტარებინა ნარკოლოგიური შემოწმება. მოწმეთა ნაწილმა თავადაც ვერ გაიხსენა იმ ნარკოტიკული ნივთიერებების ჩამონათვალი რომელზეც უნდა მომხდარიყო შემოწმება. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მართალია შემოწმება ჩატარებულია შემთხვევიდან მე-4 დღეს, თუმცა ექსპერტიზის დასკვნის თანახმად ნარკოტიკების მოხმარების ფაქტი არ დადასტურდა, რამაც ასევე პასუხი გასცა შეკითხვას მასზე, რომ 06.09.2018 წელს მოსარჩელის მიერ ნარკოტიკული საშუალებებით თრობის ფაქტს ადგილი რომ ჰქონოდა, ექსპერტიზის პასუხი 4 დღის შემდეგაც ნარკოტიკული საშუალებების შემოწმებაზე უარყოფითი ვერ იქნებოდა. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ 06.09.2018 წელს მოსარჩელე არ იმყოფებოდა ნარკოტიკული თრობის მდგომარეობაში.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან საქმის მასალებით ვერ დასტურდება შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის არამართლობიერება, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სასარჩელო მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

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 N-58 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N-66 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 ჯღარკავა 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 სუბიექტუნარიანობის“ 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 უცილობლად 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“.

აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავტენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი).

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

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია

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

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

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

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

განსახილველ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება.

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

ე.ი. ნათელია, რომ წინამდებარე საქმეშიც, ვინაიდან სასამართლო იღებს გადაწყვეტილებას მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ის ერევა (სწორედ სახელმწიფოს ნეგატიური ვალდებულების შეფასების გზით) პირის იმ უფლებაში, რომელიც გარანტირებულია კონვენციის მე-8 მუხლით; ასეთი ჩარევა რომ გამართლებული უნდა იყოს შესაბამისი ლეგიტიმური მიზნითა და ასევე უნდა იყოს აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ეს საყოველთაოდ ცნობილია.

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

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

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 - სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „**შრომა არ წარმოადგენს საქონელს**“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

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

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N-58 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, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, 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.

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

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის 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 რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განაზოციელო, **შეინარჩუნო და დატმო 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, წარმეული 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 უზოუნველყოფილია 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 კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

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 და ეროვნულ წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლის აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

ზემოაღნიშნული მსჯელობა სასამართლომ წარმოადგინა ადამიანის შრომის უფლების დაცვის მაღალი მნიშვნელობის წარმოსაჩენად; თუმცა ეს მსჯელობა თავისთავად უშვებს, რომ საკმარისი და გონივრული გარემოებების არსებობისას, დამსაქმებელი დიახაც რომ უფლებამოსილია მიიღოს დათხოვნის თაობაზე გადაწყვეტილება ყოველგვარი წინასწარი ასე ვთქვათ ნაკლებად მკაცრი ღონისძიების გამოყენების გარეშე. აქვე, ვიდრე კვლავ ამ კონკრეტული საქმის გარემოებებზე გადავიდოდეთ, სასამართლო კვლავ ზოგად განმარტებას გააკეთებს იმის თაობაზე, 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 წყაროების (ზემოთ უკვე მიმოვიხილეთ მრავალი მათგანი) მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზე ორიენტირებული; თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ (რომლებიც, როგორც კერძო სამართლის იურიდიული პირები მოგებაზე ორიენტირებულნი არიან როგორც წესი და თავიანთ ფინანსურ მიზნებს ემსახურებიან) 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 (ან არასაკმარისი კვალიფიკაციის შემთხვევაში) დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთმოვალეობათა საწინააღმდეგო განმარტება, უცილობლად შექმნიდა დამსაქმებელი სუბიექტებისათვის შრომის თავისუფალ ბაზარზე ოპერირებისათვის არახელსაყრელ გარემოს და (იმის გათვალისწინებით, რომ ამა თუ იმ სახელმწიფოს მთლიანი შიდა პროდუქტის (GDP) მოცულობის უდიდეს უმრავლესობას სწორედ კერძო ბიზნესი ქმნის) პირიქით - მოქალაქეთა შრომის პოტენციალის ათვისების დამაბრკოლებელ გარემოებად იქცეოდა. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

წინამდებარე საქმის გარემოებების თანახმად, მოსარჩელე ჯ---- ბ----- გათავისუფლდა შპს თ----- ს----- კ----- პ----- ტ----- ავტობუსების საექსპლუატაციო პარკის მძღოლის თანამდებობიდან. საქმეში წარმოდგენილი მასალები იძლევა შესაძლებლობას დავასკვნათ, რომ გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულების შეუსრულებლობა, კერძოდ მუნიციპალური ავტობუსის მართვა და მგზვართა გადაყვანა ალკოოლური თრობის მდგომარეობაში.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად მხარეთა შორის ხელშეკრულების არსებობა წარმოადგენს ვალდებულების წარმოშობისთვის აუცილებელ წინაპირობას, ხოლო ამავე კოდექსის 361-ე მუხლის თანახმად ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას.

განსახილველ შემთხვევაში, როგორც საქმის ფაქტობრივი გარემოებებიდან ირკვევა, სადავო ბრძანების გამოცემის საფუძველი გახდა დასაქმებულის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების არაჯეროვანი შესრულება.

ჯ---- ბ----- სამსახურიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე 14.09.2018 წლის ბრძანებით გათავისუფლდა. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. შესაბამისად, სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგენილ უნდა იქნეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი. ამ მიმართებით, სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს შრომის კოდექსის ჩანაწერზე მასზე, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა ვალდებულების დარღვევა, არამედ ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მართლზომიერების მიზნით, შეფასებულ უნდა იქნეს სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი, დასაქმებულის ბრალეულობა, დარღვევის გამომწვევი და ხელშემწყობი ფაქტორები, ასევე ის სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვა და ა. შ.

ჯ---- ბ----- მიერ, სამსახურებრივ მოვალეობათა დარღვევის ხარისხსზე მსჯელობისას გასათვალისწინებელია თვითონ დარღვევის ხასიათი. მან უარი განაცხადა დამსაქმებლის ხარჯით ალკოჰოლური და ნარკოტიკულ თრობაზე შემოწმების ჩატარებაზე, ხოლო თავად ვერ უზრუნველყო პრეზუმციის გაქარწყლება შესაბამისი გამოკვლევის ჩატარებისა და წარდგენის გზით რომ სამსახურებრივი ვალდებულებებს არ ასრულებდა ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში, იმ პირობებში როდესაც მისთვის როგორც დიდი ხნის გამოცდილების მქონე მძღოლისათვის მინიმუმ ის მაინც უნდა ყოფილიყო ცნობილი თუ რა შედეგი დგება როდესაც მძღოლი თავს არიდებს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ალკოჰოლური სიმძვრალის დასადგენად შემოწმებას.

მოსარჩელის მიერ ჩადენილი გადაცდომის სიმძიმისა და ხარისხის შეფასების მიზნით გასათვალისწინებელი და საგულისხმოა რომ ავტომობილი მით უფრო მუნიციპალური დანიშნულების ავტობუსი წარმოადგენს მომეტებული საფრთხის წყაროს და შესაბამისად მძღოლი პასუხისმგებელია მგზავრთა უსაფრთხო გადაყვანაზე. ამ ფაქტობრივი მოცემულობის პირობებშიც დამსაქმებელიც ვალდებულია განახორციელოს კონტროლი და ნებისმიერ დროს უფლებამოსილია მოითხოვოს შემოწმება, რათა ადგილი არ ჰქონდეს

სატრანსპორტო საშუალების მართვას არაფხიზელ მდგომარეობაში, რადგანაც მაღალია რისკი მოხდეს უბედური შემთხვევა. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის უარი შემოწმების ჩატარებაზე შესაბამისი საფუძვლის გარეშე ამყარებს პრეზუმციას მოსარჩელის ალკოჰოლური თრობის პირობებში ვალდებულების შესრულების შესახებ, ვინაიდან მოსარჩელემ ვერ უზრუნველყო ვადაში ალკოჰოლური თრობაზე საექსპერტო შემოწმების ჩატარება სასამართლო ვერ იმსჯელებს თრობის ხარისხზე, ამდენად სასამართლოს მიაჩნია, რომ დამსაქმებლის მიერ სწორად შეფასდა ალკოჰოლური თრობა მუნიციპალური ავტობუსის მძროლის მხრიდან მძიმე გადაცდომად და შრომის ხელშეკრულების და შინაგანაწესის უხეშ დარღვევად.

სასამართლომ 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.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, მოსარჩელის მხრიდან შინაგანაწესით და შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი. შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ, აღნიშნული ვალდებულების შეუსრულებლობით, ნამდვილად გამოიკვეთა ისეთი „უხეში“ ხასიათის დარღვევა, რომელიც სავსებით მართლზომიერად განაპირობებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის გამოყენების და რომელიც სასამართლოს აზრით ცალსახად ქმნის იმ „გონივრულ საფუძველს“, რომელიც სამართლის საერთაშორისო წყაროთა რეგულაციების თანახმად უნდა გამოიყენოს დამსაქმებელმა შრომითი ურთიერთობის მისი ინიციატივით შეწყვეტის დროს.

ამდენად, შპს თ----- ს----- კ----- გენერალური დირექტორის 14.09.2018 წლის ბრძანება მიღებულია საქართველოს შრომის კოდექსის, კომპანიის შრომის შინაგანაწესის და მოსარჩელის შრომითი ხელშეკრულების პირობებზე დაყრდნობით და შესაბამისად, არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლოს გამართლებულად, მიზანშეწონილად და რაც მთავარია კანონიერად მიაჩნია სადავო გადაწყვეტილება. შესაბამისად მისი ბათილობის საკითხი ვერ დადგება. აქედან გამომდინარე კი, სამსახურში აღდგენა, როგორც დათხოვნის თაობაზე გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის ე.წ. თანმდევი შედეგი, ასევე ვერ განხორციელდება უსაფუძვლობის გამო.

პირველი და მე-2 სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, სასამართლოს აქვე მიაჩნია, რომ არ უნდა დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის თაობაზე, ვინაიდან იძულებით მოცდენას დამსაქმებლის მხრიდან ადგილი არ ქონია.

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 მოპასუხეს გადასახდელად არ დაეკისრება და სახელმწიფო ბიუჯეტიდან დაბრუნებას არ ექვემდებარება.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვეტა

1. მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე.
2. საქმეზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილია.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის 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 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