



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

13.12.2018 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
მოსამართლე: ირაკლი კოპალიანი

სხდომის მდივანი: სალომე გურგუჩიანი

მოსარჩელე: ე-----ე

მოსარჩელის წარმომადგენელი: მ-----ი

მოპასუხე: ა(ა)იპ ქ. თ-----ო

მოპასუხის წარმომადგენელი: მ-----ი

დავის საგანი: შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(ა)იპ ქ.თ-----ოს 2016 წლის 07 აპრილის N----- ბრძანება ე-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. ა(ა)იპ ქ.თ-----ოს დაეკისროს ე-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდური თვეში 4375 ლარის ოდენობით დათხოვნიდან 2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით პერიოდში (ვინაიდან შრომითი ხელშეკრულება არ გახლდათ უვადო, სასარჩელო მოთხოვნა დაზუსტდა 2018 წლის 13 დეკემბრის სასამართლო სხდომაზე, რითაც მოიხსნა

მოთხოვნა სამსახურში აღდგენაზე და განაცდურიც მოთხოვნილ იქნა ხელშეკრულების ვადის პერიოდზე);

სარჩელის საფუძვლები

სადავო ბრძანებანი გამოცემულია საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დარღვევით. ის ეფუძნება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტს, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევას; მოსარჩელეს თქმით, აღნიშნულ რასაც ადგილი არ ჰქონია.

მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე წამოდგენილი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელს არ ცნობს.

შესაგებლის საფუძვლები:

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა თ-----
-----ის მიერ განხორციელებული ინსპექტირების შედეგები. რომლის თანახმადაც დამსაქმებელმა არ შეასრულა პირნათლად მასზედ დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობები.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2015 წლის 21 მაისს ა(ა)იპ ქ.თ-----ოსა და ე-----
-----ეს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც მოსარჩელე 2016 წლის 20 მაისის ჩათვლით დაინიშნა ს-----ს დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება განისაზღვრა დარიცხული 2875 ლარით;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- შრომითი ხელშეკრულება (ტომი 2, ს.ფ. 27-28);

3.1.2. 2015 წლის 1 დეკემბერის შეთანხმებით შევიდა ცვლილება 2015 წლის 21 მაისის ხელშეკრულებაში და შრომითი ხელშეკრულების ვადა განისაზღვრა 2015 წლის 21 მაისიდან 2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- შეთანხმება (ტომი 1, ს.ფ. 29);

3.1.3. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მთავრობის 2016 წლის 20 იანვრის N--.0-5- განკარგულებით, ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის ა(ა)იპ ქ.თ-----
-----ოს დირექტორის თითოეულ მოადგილეზე 2016წლის განმავლობაში ყოველთვიურად გაიცემოდა დანამატი 1500 ლარის ოდენობით;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- განკარგულება (ტომი 1, ს.ფ. 40-41);

3.1.4. ა(ა)იპ ქ.თ-----ოს 2015 წლის 22 ოქტომბრის N----
ბრძანებით შესყიდვის ელექტრონული პროცედურის განხორციელების მიზნით
შეიქმნა მუდმივმოქმედი კომისია და კომისიის აპარატი, რომლის თანახმადაც
კომისიის შემადგენლობაში შედიოდა ე-----ე;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- 2015 წლის 22 ოქტომბრის ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 42-43);

3.1.5. ა(ა)იპ ქ.თ-----ოს 2016 წლის 14 მარტის N3/018
ბრძანებით შევიდა ცვლილება შესყიდვის ელექტრონული პროცედურის
განხორციელების მიზნით, მუდმივმოქმედი კომისია და კომისიის აპარატის
შექმნის შესახებ 2015 წლის 22 ოქტომბრის N---- ბრძანებაში, რომლის
თანახმადაც კომისიის შემადგენლობაში აღარ შედიოდა ე-----ე, ხოლო
2016 წლის 23 მარტის ბრძანებით, შევიდა ცვლილება 2015 წლის 22 ოქტომბრის
N---- ბრძანებაში და კომისიის წევრი კვლავ გახდა ე-----ე;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- ბრძანებები (ტომი 1, ს.ფ. 44-47);

3.1.6. ა(ა)იპ ქ.თ-----ოს 2016 წლის 07 აპრილის N----

ბრძანებით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო ე-----
-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, გათავისუფლების
მიზეზი მოსარჩელეს ასევე განემარტა მოპასუხის მიერ გაცემულ შრომითი
ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების დასაბუთებაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 48);
- დასაბუთება (ტომი 2, ს.ფ. 128);

3.1.7. ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის შიდა აუდიტისა და
მონიტორინგის საქალაქო სამსახურმა შეამოწმა ა(ა)იპ ქ.თ-----
-----ოს მიერ 2015 წლის ბოლოსა და 2016 წლის დასაწყისში სახელმწიფო
შესყიდვების ელექტრონული სისტემის გამოყენებით შესყიდვის
ელექტრონული პროცედურის საშუალებით განხორციელებული შესყიდვა;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- ინსპექტირების დასკვნა (ტომი 1, ს.ფ. 67-83);

3.1.8. ა(ა)იპ ქ.თ-----ოს 2015 წლის 04 დეკემბრის N1/085
ბრძანებით, ე-----ეს მოთხოვნის საფუძველზე მიეცა ორსულობის,
მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულება 2015
წლის 4 დეკემბრიდან 2016 წლის 3 ივნისის ჩათვლით;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 84);

3.1.9. ა(ა)იპ ქ.თ-----ოს 2016 წლის 22 მარტის N----
ბრძანებით ე-----ეს ვადაზე ადრე, 2016 წლის 23 მარტიდან შეუწყდა
ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო კუთვნილი
ანაზღაურებადი შვებულება;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

- 2016 წლის 22 მარტის N----- ბრძანება;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

როგორც მოპასუხე უთითებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" და „ვ“ ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო, კვალიფიკაციის შეუსაბამობა დადგენილ მოთხოვნებთან;

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

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

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი

”affirmanti, non negati, incumbit probatio”- “მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს”. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

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“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობას ქვემოთ შემოგთავაზებთ). 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 მხარებს, 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.

განსახილველ სამართალურთიერთობაში, ვიცით, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა ე-----ის, ხელშეკრულებით და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების შეუსრულებლობა.

სასამართლომ, მხარეთა ახსნა განმარტებების და მტკიცებულებების

საფუძველზე დადგენილად მიიჩნია შემდეგი გარემოებები:

ა(ა)იპ ქ.თ-----ოს დასაბუთების თანახმად, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლებას საფუძველად დაედო ქ.თბილისის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის 2016 წლის 4 და 5 აპრილის დასკვნები და დასკვნებში მოცემული დარღვევების სიმძიმის მნიშვნელობა და რეკომენდაციები.

კერძოდ, ქ.თბილისის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურმა მისი უფლებამოსილების ფარგლებში, მონიტორინგის მიზნით 2016 წლის 04 აპრილს განხორციელა ინსპექტირება ა(ა)იპ ქ.თ-----ოში და შემოწმდა 2015 წლის ბოლოს და 2016 წლის დასაწყისში სახელმწიფო შესყიდვების ელექტრონული სისტემის საშუალებით განხორციელებული 15 შესყიდვის ელექტრონული პროცედურა, საკითხის შესწავლით გამოირკვა, რომ შესყიდვის ელექტრონული პროცედურით შესყიდვები გამოცხადებულის პრეისკურანტით, რაც გულისხმობს ვაჭრობის წარმართვას პრეისკურანტის სავარაუდო ღირებულებაზე, რომელიც არის შესასყიდი საქონლის და მომსახურების ერთეულის ღირებულება/ერთეულების სავარაუდო ჯამური ღირებულება. ზოგადად, საქონლის შესყიდვაზე პრეისკურანტით შესყიდვა არ გამოიყენება და გამარტივებული ელექტრონული ტენდერისა და ელექტრონული ტენდერის ჩატარების წესის დამტკიცების შესახებ სახელმწიფო შესყიდვების ს-----ს თავმჯდომარის 2011 წლის 7 აპრილის N9 ბრძანების შესაბამისად, პრეისკურანტით შესყიდვა შესაძლებელია განხორციელდეს ისეთ შემთხვევებში, როდესაც ხორციელდება შემდეგი მომსახურების შესყიდვა: სატრანსპორტო საშუალებებისა და მათთან დაკავშირებული მოწყობილობების შეკეთება, ტექნიკური მომსახურება და მასთან დაკავშირებული მომსახურებები: თვითმფრინავების, რკინიგზის, საგზაო და საზღვაო მოწყობილობების შეკეთება, ტექნიკური მომსახურება და მათთან დაკავშირებული მომსახურება და მასთან დაკავშირებული მომსახურებები; პერსონალური კომპიუტერების, საოფისე აპარატურის, სატელეკომუნიკაციო და აუდიო-ვიზუალური მოწყობილობების შეკეთება, ტექნიკური მომსახურება და მათთან დაკავშირებული მომსახურებები; ტუმბოების, სარქველების, ონკანებისა და ლითონის კონტეინერების, ასევე, მანქანა-დანადგარების შეკეთება და ტექნიკური მომსახურება; შენობის მოწყობილობების შეკეთება; ხანძარსაწინააღმდეგო მოწყობილობების მონტაჟი; სასადილოებისა და საზოგადოებრივი კვების საწარმოების მომსახურება; წყლის განაწილება და მასთან დაკავშირებული მომსახურებები; სადაზღვევო და საპენსიო მომსახურებები; ოფისის მუშაობის უზრუნველყოფასთან დაკავშირებული მომსახურებები და ჩამდინარე წყლებთან დაკავშირებული მომსახურებები.

2015 წლის ბოლოსა და 2016 წლის დასაწყისში სახელმწიფო შესყიდვების ელექტრონული სისტემით განხორციელებული 15 შესყიდვის ელექტრონული

პროცედურიდან თითოეული გამოცხადებულია რამდენიმე კვების პროდუქტზე ერთად, მათი ერთეულის ფასების ჯამურ ღირებულებაზე და შესყიდვის ელექტრონული პროცედურის დოკუმენტაციაში მითითებულია მხოლოდ შესასყიდი საქონლის სავარაუდო რაოდენობები და არ არის მითითებული კონკურენციის შედეგად ფასების კლების შემთხვევაში, თითოეული პროდუქტის შესყიდვის ზღვრული ფასები საბაზრო ფასების შესაბამისად ან/და გამარჯვებული პირის პრეისკურანტის საბოლოო ფასის მიხედვით თითოეული პროდუქტის სავარაუდო ფასის ან ხელშეკრულების სავარაუდო ჯამური ფასის შემცირების მეთოდისა, შედეგად გამარჯვებული მომწოდებლის მიერ პრეისკურანტის საბოლოო ფასის შიგნით განხორციელებულია ფასების მანიპულირება, კერძოდ, შემსყიდველის მიერ შესაძენი ყველაზე დიდი რაოდენობის პროდუქტზე მიმწოდებლის მიერ მიეთითება არარეალურად მაღალი ფასები, ხოლო მცირე რაოდენობის პროდუქტზე არარეალურად დაბალი ფასები, რამაც საშუალება მისცა მომწოდებლებს, ხელშეკრულების ჯამური ღირებულება ხელოვნურად გაეზარდათ საწყის სავარაუდო ღირებულებასთან მაქსიმალურად მიახლოებულ რაოდენობამდე, შედეგად, თხუთმეტივე შემთხვევაში ხელშეკრულებები გაფორმებულია ხელოვნურად 2,844 მილიონი ლარით გაზრდილ თანხაზე.

2016 წლის 05 აპრილის დასკვნის თანახმად, კი გამოვლინდა შემდეგი დარღვევები: 2015 წელს ა(ა)იპ ქ.თ-----ოში წარმოდგენილია ს----- ბ-----ის წერილობითი მოთხოვნები თვეების მიხედვით ბ-----ში რეგისტრირებულ აღსაზრდელთა რაოდენობაზე დადგენილებითა და განკარგულებით განსაზღვრული ვაუჩერის შესაბამისად, ასევე დამატებით დაფინანსებაზე - გაზრდილი ვაუჩერის სახით. შემოწმების შედეგად გამოიკვეთა ტენდენცია, რომ ს----- ბ-----ი ს-----ში სისტემატურად წარადგენენ მოთხოვნას ბ-----ში რეგისტრირებულ აღსაზრდელთა რაოდენობაზე დადგენილებით/განკარგულებით განსაზღვრული ვაუჩერის გარდა, დამატებით დაფინანსებაზე - გაზრდილი ვაუჩერის მოთხოვნის სახით, რაც ს-----ს მიერ დაფინანსებულია სრულად. ინსპექტირების შედეგად დადგინდა, რიგ შემთხვევებში კვების ხარჯებზე მოთხოვნა შეადგენდა ხელოვნურად გაზრდილ თანხას, საკასო ხ----- კი იყო ნაკლები, ხოლო ზედმეტად მოთხოვნილი ბავშვთა კვების თანხა, ბ-----ის მიერ ს-----სთან შეთანხმების გარეშე მიიმართებოდა სამეურნეო და სხვა ხარჯების დასაფინანსებლად, ხოლო რიგ შემთხვევებში პირიქით, ბ-----ის მიერ ს-----სთან შეთანხმების გარეშე, ბავშვთა კვებაზე, მოთხოვნასთან მიმართებაში ზედმეტადაა გახარჯული თანხები. ასევე 2015 წლის განმავლობაში ბ-----ის მიერ ბავშვების კვებაზე წარმოდგენილი მოთხოვნები გაანგარიშებულია ბავშვთა სიითი რაოდენობის მიხედვით, ხოლო საკვების მომზადება ხორციელდება ბავშვთა აღრიცხვის ჟურნალების მონაცემებზე დაყრდნობით, რაც ბავშვთა სიით რაოდენობაზე მნიშვნელოვნად ნაკლებია. აღნიშნული მონაცემების ანალიზით დგინდება, რომ ერთ ბავშვზე

განგარიშებული თანხა სხვადასხვა ბალებში მერყეობდა დღეში 1,52 ლარიდან 1,89 ლარამდე, თუმცა ბ-----ის მიერ ფაქტიურად ერთი ბავშვის კვებაზე დღეში გახარჯულად ნაჩვენების 2,01 ლარიდან 2,42 ლარამდე ღირებულების საკვები პროდუქტები, ანუ 0.30-0.90 ლარით მეტი. შესაბამისად, 2015 წლის განმავლობაში ზემოაღნიშნული ბ-----ის მიერ კვებაზე ზედმეტად ჩამოწერილად ნაჩვენები საკვები პროდუქტების ღირებულებამ 320468.89 ლარი შეადგინა.

ე-----ის განმარტებით, გამოვლენილ დარღვევებში მისი ბრალი გამორიცხულია, ვინაიდან 2015 წლის 4 დეკემბრიდან იყო დეკრეტულ შვებულებაში.

ა(ა)იპ ქ.თ-----ოს წესდების თანახმად, დირექტორის მოადგილე ს-----ს მიზნებიდან და ამოცანებიდან გამომდინარე, ხელმძღვანელობს ს-----ს საქმიანობის შესაბამის მიმართულებებს, ს-----ს დირექტორის მიერ განსაზღვრული მის საკუთრატორო სფეროში შემავალი საკითხების და სტრუქტურული ერთეულების უფლებამოსილების ფარგლებში.

ა(ა)იპ ქ.თ-----ომ 2015 წლის 25 მაისს გამოსცა ბრძანება, დირექტორის მოადგილეთა შორის ფუნქციების გადანაწილების და ს-----ს სტრუქტურული ერთეულების თანამშრომელთა უფლება-მოვალეობების განსაზღვრისთვის გასატარებელ ღონისძიებათა შესახებ, რომლის მიხედვითაც ს-----ს დირექტორის მოადგილის - ე-----ის საკუთრატორო სფეროდ განისაზღვრა ეკონომიკური პოლიტიკის, საფინანსო და შესყიდვების საკითხები (ს-----ს საფინანსო-ეკონომიკური სამსახური), საკუთრატორო სფეროს განსაზღვრა შეესაბამება შინაგანაწესს.

სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაიკითხა ქ.თბილისის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის უფროსის მოადგილე - კ-----ე, რომელმაც განაცხადა, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველის გახდა მათ მიერ ჩატარებული ინსპექტირების დასკვნები, 2015 წლის ბოლოს და 2016 წლის დასაწყისში ა(ა)იპ ქ.თ-----ომ შეისყიდა პროდუქტი, ტექნიკური დოკუმენტაცია იყო ცუდად შედგენილი, პრეისკურანტით ვაჭრობა გაიმართა, სადაც მითითებული იყო ჯამური ფასი, რამაც გამოიწვია შეცდომა. გამარჯვებულმა კომპანიამ ზოგიერთ პროდუქტზე დააკლო და ზოგიერთზე აწია ფასები, ჯამური ფასი კი თითქმის არ შემცირებულა. ასევე მისი განმარტებით, მართალია, მოსარჩელე ტენდერებში უშუალოდ არ მონაწილეობდა, თუმცა ტექნიკური დოკუმენტაცია, რომელმაც გამოიწვია ეს პრობლემა, ე-----ის სამსახურში ყოფნის დროს შედგა, შესაბამისად, ტენდერების ჩატარების დროს მოსარჩელის დეკრეტულ შვებულებაში ყოფნის ფაქტი ვერ გაათავისუფლებს მას

პასუხისმგებლობისაგან. აღნიშნულ გარემოებას კი ადასტურებს გამოკითხული თანამშრომლები და ა(ა)იპ ქ.თ-----ოს ყოფილი დირექტორი, რაც შეეხება 2016 წლის 5 აპრილის დასკვნით გამოვლენილ დარღვევებს, დადგინდა, რომ ხდებოდა კონკრეტული მიზნით მოთხოვნილი დაფინანსების მიღების შემდეგ ამ თანხის სხვა მიზნით მოხმარება, რაც ეწინააღმდეგება და ზიანს აყენებს ა(ა)იპ ქ.თ-----ოს მიზნებს.

წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ შემოწმებული ტენდერებიდან ორი, 2015 წლის 04 დეკემბრის N----- და N----- ოქმები ხელმოწერილია ე-----ის მიერ. ამავე დროს უდავოა, რომ ორივე შემთხვევაში დამტკიცდა სატენდერო დოკუმენტაცია და გამოცხადდა ტენდერი სწორედ მოსარჩელის თაოსნობით.

ინსპექტირების დასკვნით გამოვლენილ დარღვევებში მოსარჩელის ბრალეულობა დაადასტურა ა(ა)იპ ქ.თ-----ოს ყოფილმა დირექტორმა - თ-----მ, რომელმაც მის ახსნა-განმარტებაში შეკითხვაზე: ვის მიერ იქნა მომზადებული 2015 წლის ბოლოს კვების პროდუქტების შესყიდვის ელექტრონული დოკუმენტაცია, თ-----მ განმარტა, რომ აღნიშნული დოკუმენტი მისი დავალებით მოამზადა ბავშვთა კვების, ჰიგიენის და სკოლამდელი აღზრდის განვითარების სამსახურის უფროსმა და შესაბამისი სფეროს კურატორმა დირექტორის მოადგილემ ტექნიკური დავალების კუთხით, ხოლო შესაბამისი ფინანსური გაანგარიშებები მოამზადა საფინანსო-ეკონომიკური სამსახურის უფროსმა და კურატორმა დირექტორის მოადგილემ ე-----ემ.

შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ ე-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა ზემოაღნიშნულ დარღვევებს.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან, ვერ დასტურდება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების წინააღმდეგობა სხვადასხვა საკანონმდებლო რეგულაციებთან, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ე-----ის სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე უნდა ეთქვას უარი.

5. კანონები (საერთაშორისო და ეროვნული სამართლის წყაროები), რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლები; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები; ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4 და მე-8 მუხლები, ასევე მე-14 მუხლი; ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება - - **CASE OF SILIADIN v. FRANCE; CASE OF I.B. v. GREECE; CASE OF OBST v. GERMANY; CASE OF SCHUTH v. GERMANY; CASE OF BAKA v. HUNGARY; CASE OF IVANOVA v. BULGARIA; CASE OF COPLAND v. THE UK; CASE OF BARBULESCU v. ROMANIA; VASE OF SIDABRAS AND DZIAUTAS v. LITHUANIA; CASE OF A. VOLKOV v. UKRAINE;** საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8, 115-ე, 54-ე, 115-ე, 316-ე, 317-ე და 976-ე მუხლი.

5.2. სამართლის ირიბი (შემეცნების) წყაროები

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

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო დაადასტურებს შრომის უფლების (განსაკუთრებით ამ უფლების დაცვის) მაღალ საკაცობრიო მნიშვნელობას და განმარტავს, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, არ უნდა იქნას განხილული გარკვეულ გადახვევად, ან უფრო დაბალი სტანდარტის დადგენად ამ მნიშვნელოვანი უფლების დაცვის მოცემულობაში. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო კვლავ გააკეთებს გარკვეულ მიმოხილვას ამ უფლების არსისა და მისი დაცვის

გარანტიების შემქმნელი საერთაშორისო თუ შიდა სამართლის წყაროების შესახებ:

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 ვეღარ 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.

6.2. 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 ვერსალის 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 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, 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, თუმცა სასამართლოს აზრით, არც იმ საკითხის მოწესრიგება უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება.

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

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი (გადაწყვეტილების მიღების მომენტისათვის არსებული რედაქცია) 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 რათქმაუნდა 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 განახორციელო, **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 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.

6.3. 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 დაცვაზეა 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 გამამეტებულად 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.

სასამართლომ, დადგენილ უდავო და სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში, უკვე წარმოაჩინა მსჯელობა სამართალწარმოების შედეგად გამოვლენილი დარღვევების თაობაზე; დათხოვნის ბრძანების წინაპირობა გახდა ქ.თბილისის მერიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის საქალაქო სამსახურის 2016 წლის 4 და 5 აპრილის დასკვნები და დასკვნებში მოცემული დარღვევების სიმძიმის მნიშვნელობა და რეკომენდაციები. იმის გათვალისწინებით, რომ ა(ა)იპ თ-----

-----ო შესყიდვებს ახორციელებს ქალაქ თბილისის მუნიციპალიტეტის სახსრებით, მის მიერ შესყიდვის ელექტრონული პროგრამის გამოყენებაც უნდა ემსახურობდეს საბიუჯეტო სახსრების რაციონალურად და ეფექტურად ხარჯვის უზრუნველყოფას და შესყიდვების განხორციელებისას ელექტრონული პროცედურის დოკუმენტაციაც, შესყიდვის ტიპი და მთლიანად შესყიდვის პროცედურაც უნდა შეესაბამებოდეს ამ პრინციპებს და ემსახურობდეს სახსრების რაციონალურად გამოყენებას, მოსარჩელის დარღვევებმა გამოიწვია ფინანსური ზიანის მიყენება. (ამ გარემოებათა უფრო დაწვრილებითი აღწერა იხილეთ ფაქტობრივ გარემოებებში).

აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - ე-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიიჩნევს კანონიერად (ისევე როგორც წინამორბედ ბრძანებებს დისციპლინური სახდელების გამოყენების შესახებ). სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მიერ შემუშავებულ თეზას - „საკმარისად სერიოზული“ წინაპირობა. ექსპერტთა კომიტეტის მიერ განმარტებულ იქნა, რომ იმისათვის, რათა დასაქმებული სამსახურიდან დათხოვნა ჩაითვალოს ლეგიტიმურად, ასეთი დათხოვნის საფუძველი უნდა აღწევდეს სწორედ საკმარისად სერიოზულ დონეს. შესაბამისად, სარჩელი სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობის თაობაზე უსაფუძვლოა და ვერ დაკმაყოფილდება. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ განვითარებული პრაქტიკაც (კონკრეტული მაგალითების მითითებები უკვე აქტუალობას მოკლებულია) ცალსახად მეტყველებს, რომ ხელშეკრულების უხეში დარღვევა საკმარის საფუძველს ქმნის მისი შეწყვეტისათვის.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, მოპასუხე დაწესებულების ნება - დაითხოვოს დასაქმებულები შეესაბამება კანონის მოთხოვნებს. აღნიშნული კი ისევ და ისევ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლისა (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს) და 115-ე მუხლის (სამოქალაქო ნება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად) საფუძველზე, ან ნების (ანუ სადავო ბრძანებების) მართლზომიერებას განაპირობებს.

საბოლოოდ, პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ისევე უსაფუძვლოდ რჩება მოთხოვნაც განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნათა თანმდევი შედეგები უნდა ყოფილიყვნენ ისეთ შემთხვევაში, თუ სასამართლო სხვაგვარ გადაწყვეტილებას მიიღებდა.

7. საპროცესო ხარჯები

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

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვეტა

1. ე-----ეს სარჩელის დაკმაყოფილებაზე ეთქვას უარი;
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი, ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში (გრ. რობაქიძის 7ა) დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს (აღმაშენებლის ხეივანი, მე-12 კმ. N6) 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
კოპალიანი**

ირაკლი

