



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

29.01.2019 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი
თბილისის საქალაქო სასამართლო
მოსამართლე ირაკლი კოპალიანი
სხდომის მდივანი სალომე გურგუჩიანი

მოსარჩელე: ო--- კ-----ი

მოსარჩელის წარმომადგენელი: გ--- ო-----ძე

მოპასუხე: სს „ბ-----ი ლ---- ი-----ი“

წარმომადგენლები: ლ---ა ჩ-----, გ-----ი ს-----ე

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ყოველ დაყოვნებულ დღეზე დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ბ-----ი ლ---- ი-----ის“ დირექტორის 2016 წლის 21 მარტის ბრძანება ო--- კ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

1.2 დაეკისროს სს „ბ-----ი ლ---- ი-----ის“ ო--- კ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 21 მარტიდან 2016 წლის 30 სექტემბრის ჩათვლით მისი ყოველთვიური ხელფასის 7500 აშშ დოლარის ოდენობით სულ 52 500 აშშ დოლარი (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე - ხელზე მისაღები);

1.3. დაეკისროს სს „ბ-----ი ლ---- ი-----ის“ ანგარიშწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის ო--- კ-----ის სასარგებლოდ დაყოვნებული თანხის 0.07 %, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან სასამართლოს კანონიერ

ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

(დაზუსტებული მოთხოვნა იხილეთ ს.ფ. 299).

სარჩელის საფუძვლები

სადავო ბრძანება გამოცემულია საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დარღვევით. ის ეფუძნება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტს, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო, რასაც, რეალურად, ადგილი არ ჰქონია.

მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე წარმოდგენილი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელს არ ცნობს.

შესაგებლის საფუძვლები:

მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების საფუძველს წარმოადგენს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი. სს „ბ-----ი ლ----- ი-----ის“ დირექტორის 2016 წლის 21 მარტის ბრძანება საქართველოს კანონმდებლობის სრული დაცვით იქნა გამოცემული და არ უნდა იქნეს ბათილად ცნობილი, შესაბამისად მოპასუხის მიერ არ უნდა იქნეს ანაზღაურებული იძულებითი განაცდურის პერიოდი და დაყოვნებული თანხის 0.07 %.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2015 წლის 04 აგვისტოს ო--- კ-----სა და სს „ბ-----ი ლ----- ი-----ის“ შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე დაინიშნა R--- B----- H---I-ის გ-----ის პოზიციაზე (უდავოა, რომ მოსარჩელე იყო შრომით ურთიერთობაში და არ წარმოადგენდა სამეწარმეო სამართლის მიზნებისათვის მყოფ ე.წ. „დირექტორს“).

უდავოა, რომ ხელშეკრულება მოქმედებდა 2016 წლის 30 სექტემბრის.

ო--- კ-----ის შრომის ანაზღაურება პირველ თვეს შეადგენდა 7000 აშშ დოლარს, ხოლო შემდეგ თვეებში 7500 აშშ დოლარი (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე - ხელზე მისაღები); ასევე უდავოა ის კალკულაცია, რომლითაც საბოლოოდ მოსარჩელე ითხოვს განაცდურს 52 500 აშშ დოლარის სახით (ამ კალკულაციაში ასევე შედის დათხოვნის თვის ხელფასიც, რომელიც არ მიუღია მოსარჩელეს).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულება (ტომი 1, ს.ფ.22-31);

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.2. სს „ბ-----ი ლ-----ი-----ს“ 2016 წლის 21 მარტის ბრძანებით ო--- კ--- -----ს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.32);

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი (სარჩელი/შესაგებელი);

3.1.3. 2016 წლის 13 აპრილს მოპასუხემ მოსარჩელეს დაუსაბუთა მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, სადაც აღწერილია ის მიზეზები, რამაც გამოიწვია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთება (ს.ფ. 33);

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი (სარჩელი/შესაგებელი);

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2016 წლის 21 მარტს გამოცემულ იქნა ბრძანება ო--- კ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, რომელსაც საფუძვლად უდევს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის ”ზ“ პუნქტი რაც ითვალისწინებს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევას.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის შესაბამისად სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამ ნორმით დადგენილი შეჯიბრებითობის პრინციპი არის სამოქალაქო სამართალწარმოების ძირითადი პრინციპი, რომლის არსი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, ამ ნორმის 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 მის მიერ 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.

ამასთან, მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადაო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადაოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები.

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 (კონვენციის მე-9 მუხლი „ა“ ქვეპუნქტი), რომლის თანახმადაც, 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

მართლზომიერად.

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. ამგვარადვეა 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.**

შესაბამისად, ნათელია, რომ სწორედ მოპასუხის - სს „ბ-----ი ლ-----ი“ —ს“ მტკიცების ტვირთს წარმოადგენს იმ მოცემულობის წარმოჩენა და დამტკიცება, რომ მოსარჩელე - ო--- კ-----მა მართლაც განახორციელა ის - უხეში ხასიათის მოქმედებანი, რაც საბოლოოდ ამ უკანასკნელის სამსახურიდან დათხოვნის წინაპირობა გახდა. სწორედ სს „ბ-----ი ლ-----ი“ —ს“ გახლავთ შრომითი ურთიერთობის მონაწილე ის „ძლიერი მხარე“, რომელსაც მიუწვდება ხელი ყველა საჭირო მტკიცებულებაზე; მას შეუძლია წარმოადგინოს მტკიცებულებები, რომლითაც დაასაბუთებდნენ 2016 წლის 21 მარტს გამოცემული ბრძანების ლეგიტიმურობას. მოპასუხე აღნიშნავს რომ სადავო ბრძანება გამოიცა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტის შესაბამისად, რომელსაც საფუძვლად დაედო მოსარჩელის მიერ ჩადენილი არაერთი უხეში დარღვევა.

კერძოდ, მოპასუხე უთითებს: 1) 2015 წლის სექტემბრის თვიდან 2016 წლის იანვრის ბოლომდე პერიოდში მოსარჩელის მიერ ს----- R--- B-----ს რესტორნებსა და ბარებში შეკვეთილი პროდუქტების ღირებულებამ შეადგინა დიდი ოდენობის თანხა, რასაც მოწმობს ე.წ. „საოფიცრე ჩეკები“ (Officer,s Cheque), რომლებზეც მოსარჩელის ხელმოწერაა დაფიქსირებული. დადასტურებულია ფაქტი, რომ აღნიშნული პროდუქცია მოსარჩელის და მისი პირადი სტუმრების და არა ს-----სთვის სასიკეთო მიზნებით იქნა მოხმარებული. ვინაიდან არც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებების, არც დამსაქმებელსა და „F-----“-ს შორის დადებული მენეჯმენტის ხელშეკრულებებისა და არც დამსაქმებელთან შეთანხმებული სხვა რომელიმე აქტის საფუძველზე ყოფილა უფლებამოსილი ესარგებლა

მსგავსი შეღავათებით, ამ უკანასკნელს მიადგა მატერიალური ზიანი მოხმარებული პროდუქტის ღირებულების ოდენობით. ეს ქმედებები უკიდურესად ცილდება დასაქმებულის უფლებამოსილებას, შეიცავს სისხლისამართლებრივი პასუხისმგებლობის ნიშნებს და ამართლებს შრომითი ურთიერთობის დაუყოვნებლივ შეწყვეტას.

მოპასუხის განმარტებით, ო--- კ-----ის მიერ ს-----ს ბარებსა და რესტორნებში პროდუქციის შეკვეთა ხდებოდა პირადი სარგებლობის მიზნით, რასაც ადასტურებს პერსონალის ახსნა-განმარტებები და ვიდეო ჩანაწერები.

მოსარჩელის განმარტებით კი, „ოფიცრის ჩეკების“ გამოყენება ხდებოდა ბიზნეს პარტნიორებთან შეხვედრისას გამასპინძლების დროს და არა პირადი მიზნებისთვის.

სასამართლო იზიარებს მოსარჩელის პოზიციას და დადგენილად მიიჩნევს, რომ ე.წ. „ოფიცრის ჩეკები“ მიღებული იყო და მას ო--- კ-----ის გარდა იყენებდა ის პირიც, ვინც მოსარჩელემდე იკავებდა გ-----ის თანამდებობას. ეს გარემოება დაადასტურა მოწმის სახით დაკითხულმა მთავარმა ბუღალტერმა შ---ა ზ-----ემ, ამდენად, ის გარემოება, რომ მოსარჩელე „ოფიცრის ჩეკებს“ იყენებდა არაკეთილსინდისიერად უნდა დაადასტუროს მოპასუხემ, თუმცა მან მტკიცების ეს ტვირთი ვერ ზიდა და ვერ წარმოადგინა მის მიერ შესაგებელში მითითებული ვიდეო ჩანაწერი და ვერც სხვა წერილობითი მტკიცებულებები, რითაც ცხადი იქნებოდა მოსარჩელის არაკეთილსინდისიერი ქმედება, გარდა ამისა, მოპასუხის განმარტებით ო--- კ-----ი პირადი სარგებლობისთვის იყენებდა „ოფიცრის ჩეკებს“ შვიდი თვის მანძილზე, თუმცა როგორც საქმის მასალებით, მხარეების ახსნა-განმარტებით და მოწმის ჩვენებით დგინდება ამ პერიოდში მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული არ ყოფილა რომელიმე დისციპლინური სახდელი, ამდენად გათავისუფლების ეს ეპიზოდი არ შეიძლება ჩაითვალოს მოსარჩელის უხეშ დარღვევად.

2) დამსაქმებელთან შეუთანხმებლად მისივე ბიუჯეტიდან ანაზღაურებული მივლინებების ხარჯები აღემატება 5 000 ლარს.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხეს არ წარმოუდგენია მტკიცებულება იმის შესახებ, თუ რას შეადგენდა კომპანიის სამივლინებო ბიუჯეტი, რის გამოც შეუძლებელია იმის დადგენა, რა ოდენობის თანხის გამოყენება შეეძლო მოსარჩელეს მივლინებისთვის და შესაბამისად გადააჭარბა თუ არა ო--- კ-----მა დადგენილ ლიმიტს.

3) დამსაქმებელთან შეუთანხმებლად, ს-----ს ბიუჯეტიდან 19 692 აშშ დოლარის ოდენობის თანხა ნაღდი ფულის სახით გატანილ იქნა ა-----ის რესპუბლიკაში.

სასამართლომ დაადგინა და მხარეებიც ადასტურებენ, რომ ეს თანხა წარმოადგენდა რეგიონული გაყიდვებისა და მარკეტინგის საფასური, რომლის 21% სს „ბ-----ი ლ---- ი-----ს“ უნდა გადაეხადა. მოპასუხე სადავოდ არ ხდის იმ ფაქტს, რომ თანხა, მითითებული ოდენობით ნამდვილად გაიგზავნა ბ-----ში და მიიღო ბ----ს ოფისმა. დამსაქმებელი კომპანია სადავოდ ხდის იმ ფაქტს, რომ ო--- კ-----ს არ ჰქონდა უფლება ხელზე აელო ნაღდი ფული. მოწმის სახით დაკითხულმა მთავარმა ბუღალტერმა განაცხადა, რომ მოსარჩელეს ფინანსებთან პირდაპირი წვდომა არ ჰქონია, ჯერ უნდა მომზადებულიყო საგადახდო დავალება და ის წინა გ-----ის- ა-----ს და ო--- კ-----ის დროსაც იგზავნებოდა სათავო ოფისში და შემდეგ მათი თანხმობის შემდეგ ხდებოდა გადახდა. ამასთან ყურადსაღებია ის გარემოება, რომ მოპასუხეს არ დაუდასტურებია ის, რომ მოსარჩელემ მიითვისა 19692 აშშ დოლარი, ასევე არ მოუთხოვია ბ----ს ოფისისგან მიღებული ფულის უკან დაბრუნება, ამდენად, სასამართლო ადგენს, რომ მოსარჩელემ ზეპირი შეთანხმებით გააგზავნა ბ----ს ოფისში მის მიერ ხელზე აღებული თანხა სრულად, რაც ასევე დაადასტურა ბ----ს ოფისმა და **ეს მოპასუხე კომპანიაში აქამდეც დადგენილი პრაქტიკა გახლდათ.** შესაბამისად, სახეზე არ არის მოსარჩელის მიერ რაიმე თანხის მითვისების ფაქტი და ო--- კ-----ის ქმედება არ შეიძლება შეფასდეს მის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების უხეშ დარღვევად.

4) სამსახურიდან გაათავისუფლა მ----- ბარანი, რომელიც დადასტურებულად არ გამოცხადებულა სამუშაო ადგილას 2016 წლის 3 თებერვლის შემდეგ. მიუხედავად ამისა, მოსარჩელის დავალებით, ბ----- გადაუხადეს თებერვლის თვის სრული ხელფასი, შრომითი ხელშეკრულება კი შეუწყდა 2016 წლის 12 მარტს. ასევე შეცვალა მ----- ბ----- სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვის განრიგი, რითაც გააყალბა დოკუმენტი.

ამ შემთხვევაში სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს გააჩნდა უფლება სამსახურში მიეღო და გაეთავისუფლებინა თანამშრომლები, ამ უფლებამოსილების ფარგლებში მან მიიღო გადაწყვეტილება შრომითი ურთიერთობა შეეწყვიტა მ----- ბ-----ან, ხოლო იმ მოსაზრებით, რომ აეცილებინა სავარაუდო, მომავლი სასამართლო შრომითი დავა, რომელსაც შეეძლო ფინანსური ზიანი მიეყენებინა მოპასუხისთვის, გათავისუფლებულ თანამშრომელს გადაუხადა კომპენსაცია.

5) 6 თვის განმავლობაში უსასყიდლოდ ცხოვრობდა ს----- R---- B-----ს მესამე კატეგორიის Delux Suite ნომერში, რაც, დიდი მოთხოვნის მიუხედავად, შეუძლებელს ხდიდა ს-----ს სტუმრების მიერ მის გამოყენებას.

დადგენილია, რომ ს-----ში ო--- კ-----თან ერთად ასევე ცხოვრობდნენ სხვა დასაქმებული პირებიც. მოწმემ - მთავარმა ბუღალტერმა დაადასტურა, რომ ს-----ს წინა გ-----იც თავისი ოჯახით ასევე ცხოვრობდა ს-----ში.

მოწმემ ასევე განაცხადა, რომ დასაქმებულების მიერ დაკავებული ოთახები ჩამოწერილი იყო ს-----ს გაქირავების სისტემიდან, ამდენად, მოსარჩელე ს-----ში ცხოვრობდა კანონიერად, ხოლო მას შემდეგ რაც მოთხოვნს დაკავებული ნომრის გათავისუფლება, 2016 წლის 14 თებერვლიდან დატოვა მისი საცხოვრებელი ნომერი.

საყურადღებოა ის ფაქტიც, რომ მოსარჩელის საქმიანობა დადებითად აქვს შეფასებული დამსაქმებელს, წარმოდგენილის მოპასუხე კომპანიის ყოფილი დირექტორის 2016 წლის 1 თებერვლის წერილი, სადაც იგი მადლობას უხდის მოსარჩელეს გაწეული სამსახურისა და ს-----ს წარმატებულ საქმიანობაში შეტანილი წვლილისთვის. ასევე 2015 წლის 23 აგვისტოს ელექტრონული წერილი, რომელიც ყოფილა დირექტორმა გაუგზავნა რ-----ს ა-----ის ხელმძღვანელს, ამ წერილში ა---- კ-----აევა დადებითად აფასებს ო--- კ-----ის საქმიანობას.

შესაბამისად, არამართებულია იურიდიული პასუხისმგებლობა გათავისუფლების საფუძვლად ჩამოთვლილი მიზეზების უხეში დარღვევის კვალიფიკაცია და ვინაიდან მოპასუხის მიერ სათანადოდ ვერ დადასტურდა სადავო გარემოება, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მიერ არ განხორციელებულა ისეთი ქმედება, რომელიც შეიძლება ჩაითვალოს ვალდებულებათა უხეშ დარღვევად (თანაც მნიშვნელოვანია, რომ დათხოვნის საფუძველი არის სწორედ „ზ“ ქვეპუნქტი, რაც უხეშ დარღვევას მოიაზრებს და შესაბამისად, განუხომლად მეტ მტკიცების ტვირთს აკისრებს სადავო ნების გამომვლენს):

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ დასტურდება სადავო ქცეული ბრძანების მართლობიერება; შესაბამისად, ის არამართლობიერია და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი და მოპასუხეს უნდა დაეკისროს იძულებითი მოცდენის შრომის ანაზღაურების ანაზღაურება (მათ შორის მარტის თვის ხელფასი). ამავე დროს, ვერ დაკმაყოფილდება მოთხოვნა პირგასამტეხლოს შესახებ.

5. კანონები, 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; ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი და მე-4 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 COPLND 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 მე-2, 31-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე, 317-ე და 976-ე მუხლები.

5.2. სამართლის ირიბი (შემეცნების) წყაროები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1949 წლის N95 კონვენცია „შრომის ანაზღაურების დაცვის შესახებ“; **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

6.1. სასამართლო უპირველესად 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. ჟღარკავა საქართველოს წინაარმდეგ)**.

სასამართლოს ასევე მიაჩნია, რომ აღნიშნული საკითხი განხილულ უნდა იქნეს როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროებთან შესაბამისობის კუთხით და შეფასდეს ყოვლისმომცველად.

სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, საერთაშორისო პაქტი სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული 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“.

აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას, ხოლო მე-8 მუხლი კი იცავს ადამიანის პირად ცხოვრებას სხვა პირთა არალეგიტიმური ჩარევისაგან. 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 შემცენების 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).

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 განსაზღვრულ 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, თუ სასამართლო მიიღებდა გადაწყვეტილებას მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ის ჩაერეოდა (სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევის 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.

6.2. სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის რიგი რეგულაციები (მუხლი 1, მუხლი 4,) აწესებენ მონაწილე მხარეთა ვალდებულებას ეფექტურად დაიცვან მუშაკის მიერ ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესარულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება, ასევე აღიარონ მუშაკთა მიერ ისეთი ანაზღაურების მიღების უფლება, რომელიც უზრუნველყოფს ცხოვრების ღირსეულ დონეს;

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 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 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 დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს.

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 ეფექტურია. 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.

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

საქართველოს კონსტიტუციის 26-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 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 შრომის კოდექსი თავის მხრივ იცნობს შრომის ხელშეკრულების (აქ, მიუხედავად იმისა, რომ უშუალოდ ხელშეკრულების სახით დოკუმენტი არ შექმნილა, თუმცა სადავო არ არის, რომ დანიშვნის ბრძანება უთანაბრდება ასეთს) შეწყვეტის ლეგალურ წინაპირობებს და აყალიბებს მათ 37-ე მუხლში; მათ შორის გახლავს სწორედ შრომითი პირობების უხეში დარღვევის გამო პირის დათხოვნის საფუძველიც, რომელიც ჩამოყალიბებულია პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტში.

ნათელია, რომ ზემოაღნიშნული ქვეპუნქტის გამოყენებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, გამოწვეული უნდა იყოს დასაქმებულის მიერ არა მხოლოდ დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევით, არამედ საკმარისად

სერიოზული დონის მქონე დარღვევით, რაც უმკაცრესი დისციპლინური სახდელის გამოყენებისათვის საკმარისად თანაზომიერი დარღვევა იქნება. აღნიშნულის შესახებ არსებობს მყარად ჩამოყალიბებული სასამართლო პრაქტიკა (№ას-483-457-2015, 07 ოქტომბერი, 2015 წელი; №ას-776-733-2015, 02 დეკემბერი, 2015 წელი; №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; №ას-151-147-2016, 19 აპრილი, 2016 წელი; №ას-164-154-2015, 27 აპრილი, 2015 წელი; №ას-416-399-2016, 29 ივნისი, 2016 წელი). აღნიშნულ გადაწყვეტილებებში განმარტებულია, რომ დამსაქმებელმა უნდა დაიცვას პრინციპი, რომლის შესაბამისად, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი **დარღვევა** შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით (“Ultima Ratio” - ს პრინციპი).

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 და გონივრული წინაპირობით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის რეგულაციანიც ამ პრინციპის მიმდევარია და ასევე გამორიცხავს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მნიშვნელოვანი (თუნდაც „უხეში დარღვევის“ ცნება) საფუძვლის გარეშე.

ზემოთ, სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში უკვე ვიმსჯელეთ მოსარჩელის დათხოვნის ფაქტობრივ საფუძვლებზე; ამ ყოველივეს გათვალისწინებით, სასამართლო მოწოდებულია მიიჩნიოს, რომ ზემოაღნიშნული გარემოებანი, კერავითარ 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 გადაწყვეტილების საფუძვლიანობას, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარი ეჭვსგარეშე უნდა მოყვეს სადავო ბრძანების 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" მსო-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 უფლების აღდგენა - ჩვენს შემთხვევაში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება (ვინაიდან, მოსარჩელის შრომითი ხელშეკრულების ვადა გასული იყო, მოსარჩელემ თავად მოხსნა მოთხოვნა აღდგენის ნაწილში).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის მიხედვით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მაგალდებულებელი გარემოება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის მიხედვით, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის

ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლზომიერად (მხარეებს შორის სასამართლო გადაწყვეტილების მიღების დროისთვის შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის მომწესრიგებელ შეთანხმებას ვადა გასული ჰქონდა, და ამავე დროს სახეზე არ გვაქვს ურთიერთობის უვადოდ მიჩნევისათვის საჭირო ის გარემოებანი, რომლებიც დადგენილია შრომის კოდექსის მე-6 მუხლით. რის გამოც მოსარჩელემ დააზუსტა სასარჩელო მოთხოვნა) ამის გამო მოსარჩელემ უნდა მიიღოს ის შრომის ანაზღაურება, რომელსაც ის მიიღებდა რომ არა ეს სადავო ბრძანება, ანუ ხელფასი 2016 წლის მარტიდან 2016 წლის 30 სექტემბრის ჩათვლით მისი ყოველთვიური ხელფასის 7500 აშშ დოლარის ოდენობით სულ 52 500 აშშ დოლარი (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე - ხელზე მისაღები);

6.5. ამავე დროს, სასამართლოს აქვე მიაჩნია, რომ არ უნდა დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს სახით იძულებითი განაცდური თანხის დაყოვნების ყოველი დღისთვის, ამ თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის დაკისრების ნაწილში.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტი. აღნიშნული დანაწესიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ შეიძლება დაყოვნდეს ის ანაზღაურება თუ ანგარიშსწორება, რომელიც დასაქმებულისათვის გარკვეულ დროს უნდა გადახდილიყო, მაგრამ ეს ვალდებულება არ შესრულდა. აღნიშნული ნორმა ეხება მისაღები შრომის ანაზღაურების, ანგარიშსწორების და ა.შ. გადახდის დაყოვნებას, რაც განსახილველ შემთხვევაში არ გამოვლენილა. მოსარჩელე ითხოვს იძულებითი მოცდენით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების დაყოვნებისთვის მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრებას, რაც არ გამომდინარეობს მოქმედი შრომის კანონმდებლობიდან.

სასამართლო განმარტავს, რომ პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რაც სასამართლო აკისრებს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის სახით. იძულებითი განაცდური წარმოადგენს არა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ გადასახდელ თანხას, არამედ იგი წარმოადგენს იმ თანხას, რაც სასამართლო აკისრებს მოპასუხეს ზიანის ანაზღაურების სახით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე მუხლის თანახმად,

პირგასამტეხლო არის მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა, რომელიც მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით და დამსაქმებელი ვალდებულია, რომ ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ზემოაღნიშნული ნორმების ანალიზის საფუძველზე დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ გამოვლენილია დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობა, ანუ სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულებას, არ იგულისხმება განაცდური, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმებას, არამედ დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს. აღნიშნული მიდგომის მართებულობის დასტურია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაც (მაგალითად - სუსგ №ას-682-636-2017).

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 სადავო ბრძანების ბათილად ცნობაზე დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 100 ლარი უნდა დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ. ამავე დროს, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხის 3% - 3000 ლარი (რისგანაც კანონით გათავისუფლებულია მოსარჩელი).

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-244-ე, 247-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა

1. ო--- კ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

2. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „ბ-----ი ლ-----ი“ დირექტორის 2016 წლის 21 მარტის ბრძანება ო--- კ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

3. დაეკისროს სს „ბ-----ი ლ-----ი“ ო--- კ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის მარტიდან 2016 წლის 30 სექტემბრის ჩათვლით მისი ყოველთვიური ხელფასის 7500 აშშ დოლარის ოდენობით სულ 52 500 აშშ დოლარი (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე - ხელზე მისაღები);

4. მოსარჩელე ო--- კ-----ს უარი ეთქვას დაყოვნებული თანხის 0.07% ანაზღაურებაზე.

5. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება.

6. მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 3000 ლარის გადახდა.

7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში (თბილისი, გრ. რობაქიძის 7) დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით (დ. აღმაშენებლის ხეივანი, მე-12 კმ. N6).

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
კოპალიანი**

ირაკლი

