



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

13.12.2018 წ.
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე: ირაკლი კოპალიანი
სხდომის მდივანი: სალომე გურგუჩიანი

მოსარჩელე: თ-----ე

მოსარჩელის წარმომადგენელი: მ-----ე

მოპასუხე: ა(ა)იპ ქ-----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-----ოს 2016 წლის 14 თებერვლის N---- ბრძანება თ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. თ-----ე აღდგეს ა(ა)იპ მ----- ბ-----ის დ-----თანამდებობაზე;

1.3. ა(ა)იპ ქ.თ-----ოს დაეკისროს თ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდური თვეში 1000 ლარის (დაუბეგრავი)

ოდენობით სარჩელის აღძვრიდან (2017 წლის 07 მარტი) სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე;

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 ა(ა)იპ თ-----ის მ-----ის დასკვნის შესაბამისად. რომლის თანახმადაც დამსაქმებელმა არ შეასრულა პირნათლად მასზედ დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობები.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა და თ-----ე მუშაობდა ა(ა)იპ ქ. თ-----ის დ-----ის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ანაზღაურება განისაზღვრა დარიცხული 1000 ლარით;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 49);
- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან (ტომი 1, ს.ფ. 331-355);
- საშტატო განრიგი (ტომი 1, ს.ფ. 50);

3.1.2. ა(ა)იპ თ-----ოს მ-----მა 2017 წლის 26 იანვარს განახორციელა ა(ა)იპ თ-----ის მონიტორინგი და შედგა დასკვნა, სადაც აღწერილია ბ-----ში გამოვლენილი დარღვევები;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- მ-----ის დასკვნა (ტომი 1, ს.ფ. 57-60);

3.1.3. ა(ა)იპ თ-----ოს 2017 წლის 14 თებერვლის N- --- ბრძანებით თ-----ე დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2017 წლის 15 თებერვლიდან;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 49);

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 ერთურობის 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 მართლზომიერება 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.

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

სასამართლომ, მხარეთა ახსნა განმარტებების და მტკიცებულებების საფუძველზე დადგენილად მიიჩნია შემდეგი გარემოებები:

ა(ა)იპ თ-----ოს მ-----მა 2017 წლის 26 იანვარს განახორციელა ა(ა)იპ თ-----ის მონიტორინგი. ბ-----ში შემოწმდა: 2014 წლის 01 იანვრიდან 2017 წლის 25 იანვრის ჩათვლით საანგარიშო პერიოდის ფინანსური საქმიანობა; 2014 წლის 01 იანვრიდან 2017 წლის 25 იანვრის ჩათვლით განხორციელებული და დაგეგმილი შესყიდვები; 2014, 2015, 2016 წლების ინვენტარიზაციის შედეგების შემოწმება-ანგარიში. მონტორინგის ჯგუფის მიერ გამოვლინდა დარღვევა-ნაკლოვანებები:

სასამართლო იზიარებს დასკვნაში მითითებული გადაცდომების არსებობის ფაქტს შემდეგ გარემოებათა გამო:

მ-----ის დასკვნის თანახმად: 1) 2015 წლის 15 ივლისს შპს „მ-----სთან“ გაფორმდა N-- ხელშეკრულება კონდიციონერის კომპლექტის შესყიდვაზე ღირებულებით 2459 ლარი და ხელშეკრულების 6.2. პუნქტის შესაბამისად თანხის ანაზღაურება უნდა განხორციელებულიყო მიღება-ჩაბარების აქტის გაფორმებიდან 5 დღის ვადაში. საქონლის მიწოდება განხორციელდა და მიღება-ჩაბარების აქტი გაფორმდა 2015 წლის 17 ივლისს, თანხის ანაზღაურება განხორციელდა წინასწარ - დარღვევით 2015 წლის 15 ივლისს.

მოსარჩელის განმარტებით, მართალია ჯერ ჩაირიცხა საქონლის ღირებულება

და კონდიციონერი მოგვიანებით მიეწოდა, თუმცა ეს გამოიწვია ობიექტურმა გარემოებებმა, თან ყურადსაღებია ისიც, რომ ამ ფაქტს ზიანი არ მიუყენებია ბ-----ისთვის.

წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ ა(ა)იპ 1-----სა და შპს „მ-----ს“ შორის დაიდო ხელშეკრულება N--, რომლითაც განხორციელდა კონდიციონერის კომპლექსის შესყიდვა. ამ ხელშეკრულების 6.2. მუხლის თანახმად, ანგარიშსწორება შემსყიდველის მიერ მოხდება საქონლის მიწოდებისა და აღნიშნულის თაობაზე მხარეთა შორის მიღება-ჩაბარების აქტის გაფორმებიდან 5(ხუთი) დღის განმავლობაში. ასევე წარმოდგენილია 2015 წლის 17 ივლისის მიღება-ჩაბარების აქტი, სადაც აღნიშნულია, რომ ა(ა)იპ N-----ის“ დ-----ი და შპს „მ-----ს“ წარმომადგენელი ადასტურებენ, რომ შემსყიდველმა მიიღო, ხოლო მიმწოდებელმა მიაწოდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საქონელი: კონდიციონერის კომპლექტი, საქონლის საერთო ღირებულებამ შეადგინა 2459.00 ლარი. საგადახდო დავალების თანახმად კი კონდიციონერის საფასური - 2459.00 ლარი N-----მა შპს „მ-----ს“ გადაუხადა 2015 წლის 15 ივლისს. ამდენად, მოსარჩელემ დაარღვია ხელშეკრულების 6.2 მუხლი და შემკვეთს წინასწარ, საქონლის მიწოდებამდე ჩაურიცხა ელექტროსაქონლის ღირებულება.

2) 2015 წლის 01 ნოემბერს ფიზიკურ პირ ი-----ესთან გაფორმდა ხელშეკრულება N----, რომლის 1.1 პუნქტის შესაბამისად მიმწოდებელს ევალება სარემონტო სამუშაოების შესრულება და სხვადასხვა სამშენებლო მასალების შეძენა. აღნიშნული პიროვნება არის ბ----ს თანამშრომელი (მუშა) და მასთან არ შეიძლება შესყიდვის ხელშეკრულების გაფორმება, ასევე ხელშეკრულებით არ არის აღწერილი რა სამუშაო და მასალის შეძენა უნდა უზრუნველყოს და რა ასად. აღნიშნული ხელშეკრულების ფარგლებში სხვადასხვა დროს მითითებულ პიროვნებას ერიცხებოდა სხვადასხვა თანხები.

მოსარჩელის განცხადებით, ბ----ი დასაქმებულ მუშას ფულს უხდიდნენ მხოლოდ მასალის შესაძენად და ეს არ იყო გასამრჯელო, ხოლო იმ შემთხვევაში თუ დაიჭირავებდნენ სხვა პირს, მაშინ გასაცემი თანხა იქნებოდა იმაზე ბევრად მეტი ვიდრე მისცეს დასაქმებულ პირს.

2015 წლის 01 ნოემბერს ა(ა)იპ N1-----სა და ი-----ეს შორის დაიდო ხელშეკრულება N----, რომლის თანახმადაც ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენდა ბ----სთვის სარემონტო სამუშაოების შესრულება და ამ სამუშაოების შესასრულებლად, საჭირო სამშენებლო მასალის, ხელსაწყოების და ა.შ. შეძენა. ამ ხელშეკრულების შესაბამისად, N-----მა სარემონტო სამუშაოების შესრულებისთვის ი-----ეს ჩაურიცხა 1062.50 ლარი. **ამდენად, N1-----მა მომსახურების ხელშეკრულება დადო**

მისსავე თანამშრომელთან და იმ მომსახურებაში, რომლის შესრულებაც მას შრომითი ხელშეკრულებით ევალებოდა, ბ---ა გადაუხადა დამატებითი თანხა, რაც სახსრების არამიზნობრივი ხარჯვაა;

3) 2015 წლის 03 აგვისტოს ფიზიკურ პირ მ-----ესთან გაფორმდა ხელშეკრულება იურიდიულ მომსახურებაზე, რომლის 1.2. პუნქტში მითითებულია, რომ თვეში ერთხელ ვიზიტით უზრუნველყოფს დოკუმენტაციის სამართლებრივ შეფასებას, კორექციას, ნიმუშების დამზადებას და სხვა კონსულტაციის მიღებას. აღნიშნულ მომსახურებაზე ხდებოდა ყოველთვიურად 60.52 ლარის ანაზღაურება. აღნიშნული ხარჯის გაწევა არამიზნობრივია, რადგან იურიდიულ კონსულტაციას და ნიმუშების მიწოდებას სააგენტოს თანამშრომელი უზრუნველყოს თ----- ბ-----ებისთვის.

მოსარჩელის განცხადებით, ვინაიდან N-----ი დიდი ბ---ა, დ-----მა მოითხოვა დაეშვათ საქმისმწარმოებლის შტატი. ასევე დ-----ს გააჩნდა უფლებამოსილება იურიდიული დახმარებისთვის დაედო ხელშეკრულება, რის უფლებასაც თ-----ეს აძლევდა წესდების მეოთხე მუხლის „ბ“ და „კ“ ქვეპუნქტები, რომლის თანახმადაც, დ-----ი წარმოადგენს ბ---ს მესამე პირებთან ურთიერთობაში, მინდობილობის გარეშე წარმოადგენს ორგანიზაციას ყველა ინსტანციაში, გასცემს მინდობილობებს და დებს გარიგებებს. ასევე წესდებით განსაზღვრული მიზნებისა და ამოცანების მისაღწევად უფლებამოსილია განახორციელოს სხვა მოქმედებები.

სასამართლო განმარტავს, რომ ვინაიდან იურიდიულ კონსულტაციას და ნიმუშების მიწოდებას სააგენტოს თანამშრომელი უზრუნველყოფს თ----- ბ-----ებისთვის, სხვა პირთან იმავე მომსახურებაზე ხელშეკრულების დადება წარმოადგენს არამიზნობრივ ხარჯს;

4) ასევე დოკუმენტაციის ქსეროასლებით დადასტურებულია, რომ ზოგიერთ შესყიდვის დოკუმენტაციაზე არ ფიქსირდება ბეჭედი;

5) ხარჯთღირებულების შესაბამისად გაწეულია ლ.სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს ხარჯი - 300.73 ლარი და აღნიშნული დასკვნა არ იქნა მოძიებული და წარმოდგენილი ბ---ს ადმინისტრაციის მიერ. შესაბამისად, დღეს არსებული მდგომარეობით არ ჩატარებულა შესრულებული სამუშაოების შემოწმება ექსპერტის მიერ და არამიზნობრივად არის გადახდილი აღნიშნული თანხა.

წარმოდგენილი მტკიცებულებით დგინდება, რომ ხარჯთაღირებულებაში მითითებულია ექსპერტიზის ხარჯი 300.73 ლარი, ასევე უდავოა რომ ექსპერტიზა არ ჩატარდა, ხოლო უკვე გაწეული ხარჯის უკან დასაბრუნებლად

ბ---ა ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროს მიმართა მონიტორინგის ჩატარებისა და დასრულების შემდეგ, კერძოდ ა(ა)იპ ქ.თ-----მა 2017 წლის 31 იანვარს მიმართა შპს „თ-----ს“, წერილში აღნიშნულია, რომ 2015 წლის 15 დეკემბერს მხარეებს შორის დადებული N--- ხელშეკრულების საგნად განისაზღვრა საქვების რეკონსტრუქციის შესყიდვა, ღირებულებად განისაზღვრა 13028.45 ლარი. ვალდებულება შესრულდა 12673.59 ლარის ფარგლებში, ხოლო 354.86 ლარის ოდენობით ვალდებულება - სამხარაულის სახელობის სასამართლო ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს დასკვნა ვერ წარმოადგინეს, აქედან გამომდინარე კომპანიას დაერიცხა პირგასამტეხლო. გადახდილი თანხა ბ---ს უკან დაუბრუნდა 2017 წლის 30 იანვარს.

6) 2015 წლის 15 იანვარს ფიზიკურ პირ მ-----სთან გაფორმდა ხელშეკრულება საბუღალტრო მომსახურების შესყიდვაზე და მომსახურების ღირებულება ყოველთვიურად შეადგენდა 250 ლარს. აღნიშნული მომსახურების შესყიდვა და მასზე თანხის დახარჯვა არამიზნობრივი ხარჯია, რადგან აღნიშნულ სამუშაოს უნდა ასრულებდეს საქმისმწარმოებელი.

2015 წლის 15 იანვარს ა(ა)იპ მე-1-----სა და მ-----ს შორის დაიდო ხელშეკრულება, რომლითაც შემსრულებელმა აიღო ვალდებულება დამკვეთს გაუწიოს ბუღალტრული მომსახურება. ამისთვის კი შემსრულებელი მიიღებდა გასამრჯელოს - 250 ლარის ოდენობით. შინაგანაწესის თანახმად კი, სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის უფლება-მოვალეობაა ბუღალტრული აღრიცხვიანობის წარმოება, ამდენად, ბ-----მა გასწია არასათანადო ხარჯი და საბუღალტრო სამუშაოების შესასრულებლად დაიქირავა სხვა პირი მაშინ როცა ამ საქმიანობის შესრულება შედიოდა სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის უფლება-მოვალეობებში;

7) შესყიდვის რეესტრი არ აქვს ბ---ს წარმოებული, ასევე ხელშეკრულებები, მიღება-ჩაბარების აქტები და სხვა შესყიდვის დოკუმენტაცია გაბნეულია და არ არის დალაგებული. რიგ ხელშეკრულებებზე და შესყიდვის დოკუმენტებზე არ ფიქსირდება ნომერი და ბეჭედი.

საქმეს ერთვის ბ---სა და შპს „ჯ-----ს“ შორის დადებული 2015 წლის 05 ოქტომბრის ხელშეკრულება მომსახურების შესახებ, ასევე ბ---სა და შპს „ყ-----“ შორის გაფორმებული 2015 წლის 30 იანვრის ხელშეკრულება ბუნებრივი გაზის ნასყიდობის შესახებ, რომლებზეც არ ფიქსირდება ნომრები;

8) ასევე შემოწმებისას აღმოჩნდა, რომ ბ-----ში განხორციელებული სარემონტო სამუშაოებისთვის მასალას ყიდულობს ბ---ს მუშა ი.ს----- ყოველგვარი ხელშეკრულების გარეშე მიმწოდებელთან. შემდეგ ბ-----ის დ-----ი აფორმებს მიღება-ჩაბარების აქტს საქონლის შესყიდვაზე მაშინ, როდესაც მიმწოდებლის მიერ პირდაპირ ბ-----ის სახელზე ხდება სასაქონლო ზედნადების გამოწერა. შესყიდული მასალების ღირებულება ბ---ს მიერ

ირიცხება მუშის ანგარიშზე და მუშა ახდენს შემდგომ მიმწოდებელთან ანგარიშსწორებას. ამრიგად, ბ-----ი შუალედური რგოლის (მუშის) მეშვეობით ახდენს შესყიდვას, თუმცა ის ვალდებულია მიმწოდებელთან პირდაპირ გააფორმოს ხელშეკრულება და მოახდინოს შესყიდულ საქონელზე ანგარიშსწორება;

9) ბ-----ში ასევე სისტემური ხასიათი აქვს მუშის მიერ სარემონტო სამუშაოების შესრულებას და მასზე დამატებით ანაზღაურების მიღებას. მაგალითად, 2014 წლის 29 სექტემბერს ბ----ს მუშა ი.ს-----ესთან გაფორმდა მიღება-ჩაბარების აქტი, თუ რა სამუშაოები იყო არა მოცულობით შესასრულებელი. არასრულყოფილადაა შედგენილი ე.წ. შესასრულებელი სამუშაოს აქტი, რომელიც ხელმოწერელია და არაა გაწერილი სარემონტო სამუშაოების კონკრეტული მოცულობები. ანალოგიური მდგომარეობაა ყველა შერჩევით შემოწმებულ სარემონტო სამუშაოების დოკუმენტაციაში;

10) ასევე სასამართლო იზიარებს მოპასუხის პოზიციას, რომ 2014 წელს N-----ში ინვენტარიზაცია არ ჩატარებულა. 2015 წლის 08 დეკემბერს N-----ის დ----- N----- ბრძანებით შეიქმნა საინვენტარიზაციო კომისია საბავშვო ბ-----ის დ----- თავმჯდომარეობით და კომისიის წევრად დაფიქსირებულია სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორი ც-----ი, რომელიც ბ----ს შინაგანაწესის შესაბამისად არის მატერიალურად პასუხისმგებელი პირი, რომლის კომისიის წევრად ყოფნა დაუშვებელია. ასევე მ-----მა ბ----ი ვერ მოიძია 2015 წლის საინვენტარიზაციო კომისიის წევრების მიერ ხელმოწერილი საინვენტარიზაციო უწყისი. 2015 წლის საინვენტარიზაციო კომისიის მიერ ჩამოწერილი და განადგურებულია 7977.85 ლარის ინვენტარი, მათ შორის ჯართიც. აღნიშნული ინვენტარის განადგურებაზე ბ---ს არ გააჩნია ნაგავსაყრელ პოლიგონზე ინვენტარის განადგურების აქტი. ა(ა)იპ თ-----ოს დ----- 2016 წლის 11 ნოემბრის N---- წერილით ბ---ს ეცნობა, რომ ჯართი არ უნდა გაენადგურებინათ, თუმცა ამის მიუხედავად, ბ----ა ჯართი მაინც გაანადგურა/გადაყარა, რაც დაუშვებელია. N-----ის დ----- N----- ბრძანებით შექმნილია საინვენტარიზაციო კომისია, რომლითაც განსაზღვრულია ინვენტარიზაციის ჩატარების ვადები 2017 წლის 09 იანვრიდან 31 იანვრის ჩათვლით, რაც დაუშვებელია. 2016 წლის ინვენტარიზაცია ჩატარებული არ არის.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 10 თებერვლის გადაწყვეტილებაში საქმეზე Nას-882-832-2015, მითითებულია, „საწარმოს დირექტორისათვის საწარმოს მართვის, ქონების განკარგვისა და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მინიჭების რისკის საკომპენსაციოდ, პარტნიორებს ყოველთვის აქვთ უფლება ნებისმიერ დროს გაათავისუფლონ დირექტორი. აღნიშნულ ურთიერთობაზე არ ვრცელდება საქართველოს

შრომის კანონთა მოთხოვნები, მიუხედავად იმისა, დირექტორი კეთილსინდისიერად ასრულებს თავის მოვალეობებს თუ არა. ამასთან, დირექტორის საქმიანობა არ არის ჩვეულებრივი საქმიანობა და იგი ვერ გაუთანაბრდება საწარმოს მიერ დაქირავებულ სხვა დასაქმებულთან ურთიერთობას, რომელიც სწორედ შრომითი კანონმდებლობით რეგულირდება.“ მართალია წარმოდგენილი სამართალწარმოების მომწესრიგებელი ნორმა არ არის საქართველოს კანონი „მეწარმეთა შესახებ“ და ის რეგულირდება საქართველოს შრომის კოდექსით, თუმცა ყურადღებაამისაქცევია ის ფაქტი, რომ დ----- დანიშვნა დამყარებულია განსაკუთრებულ ნდობაზე და უფლებით აღჭურვილ პირს, ძლევს სრულ დამოუკიდებლობას, ბ-----ის სახელითა და ხარჯზე განახორციელოს ყველა ის მოქმედება, რაც წესდებით გათვალისწინებული მიზნის მიღწევას შეუწყობს ხელს. ამდენად, ბ-----ის დ----- თანამდებობა განსაკუთრებით მოითხოვს მისგან ისეთ ქმედებებს, რომლებიც მხოლოდ ხელს შეუწყობს ბ-----ის მიზნებს და ასევე კოორდინაციას გაუწევს ხარჯების მიზნობრივად ხარჯვას, შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ თ-----ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა ზემოაღნიშნულ დარღვევებს.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან, ვერ დასტურდება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების წინააღმდეგობა სხვადასხვა საკანონმდებლო რეგულაციებთან, სასამართლო მიიჩნევს, რომ თ-----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 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.

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 სამართალურ-ურთიერთობისათვის 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.

6.2. სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რათქმაუნდა 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 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 აირჩიო 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

(გადაწყვეტილების მიღების მომენტისათვის არსებული რედაქცია), 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 დიანაც 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 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.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ თუ ზოგადად დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოსთხოვოს დასაქმებულს შრომითი ვალდებულებების, დადგენილი შინაგანაწესისა და სამსახურებრივი ეთიკის დაცვა, ასეთი უფლებამოსილება დამსაქმებლისა, განსაკუთრებით აქტუალური და მიზანშეწონილია განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის.

სასამართლომ, დადგენილ უდავო და სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში, უკვე წარმოაჩინა მსჯელობა სამართალწარმოების შედეგად გამოვლენილი დარღვევების თაობაზე; დადასტურებულია, რომ გასაჩივრებულ ბრძანებებს ჰქონდა შესაბამისი საფუძვლები: დათხოვნის ბრძანების წინაპირობა გახდა

ა(ა)იკ თ-----ოს მ-----ის 2017 წლის 26 იანვრის დასკვნა და დასკვნებში მოცემული დარღვევების სიმძიმის მნიშვნელობა და რეკომენდაციები (ამ გარემოებათა უფრო დაწვრილებითი აღწერა იხილეთ ფაქტობრივ გარემოებებში).

აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - თ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიიჩნევს კანონიერად. 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.

სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში მითითებული დარღვევები (თუნდაც არამიზნობრივი ხარჯები, რომლებიც გაწეულ იქნა საკუთარი თანამშრომლისათვის იმავე საქმეში ახალი თანხების ჩარიცხვაზე), შესაძლოა ცალკე აღებული ვერ გამხდარიყო ასეთი მკაცრი სანქციის გამოყენების წინაპირობა, თუმცა ერთობლიობაში ისინი საკმაოდ მნიშვნელოვანია. ბ-----ის დ-----ი ხომ სწორედ ბ----ს ფინანსურ-მატერიალურ ფუნქციონირებაზეა პასუხისმგებელი. მის უშუალო მოვალეობაში ნაკლებად შედის სააღმზრდელო პროცესის უშუალო განხორციელება; ის მენეჯერული ფუნქციებითაა დატვირთული და დ----- საქმიანობაში მენეჯერული უნარების პრიორიტეტული ხვედრითი წილი ბევრად მაღალია.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, მოპასუხე დაწესებულების ნება - დაითხოვოს დასაქმებული 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, ასევე უსაფუძვლოდ რჩება დანარჩენი 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. თ-----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

ირაკლი

კოპალიანი