



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

04.03.2019 წელი

ქ. თბილისი

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

მოსარჩელე ა----- ხ-----,
წარმომადგენელი მ----- გ-----,
მოპასუხე სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებელი,
წარმომადგენელი დ----- ბ-----,

დავის საგანი: გათავისუფლების გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებლის 18.07.2018 წლის #1---- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.2. მოსარჩელე ა----- ხ----- აღდგენილ იქნეს მოპასუხე სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებელში ტ----- წ----- ჯგუფის წამყვანის თანამდებობაზე.

1.3. მოპასუხე სსიპ საზოგადოებრივ მაუწყებელს დაეკისროს მოსარჩელის ა----- ხ----- სასარგებლოდ 18.08.2018 წლიდან, მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენამდე, იძულებითი განაცდურის, დასაბეგრი, თვეში 1129 ლარის ანაზღაურება.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე არ ცნობს სასარჩელო მოთხოვნას და ითხოვს მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე უსაფუძვლობისა და ხანდაზმულობის გამო.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე ა----- ბ----- გათავისუფლებამდე დასაქმებული იყო საზოგადოებრივ მაუწყებელში. მოპასუხის აღიარებით მოსარჩელე 2013 წლიდან არის დასაქმებული მოპასუხესთან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. მოსარჩელე 2017 წლის თებერვლიდან პარალელურად დასაქმებულია სს სილქნეტში, თუმცა მოპასუხეს აღნიშნულის გამო პრეტენზია არ გამოუთქვამს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შემოსავლების სამსახურის მიერ გაცემული ინფორმაცია ს. ფ. 46-48.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. ა----- ბ----- და სსიპ საზოგადოებრივ მაუწყებელს შორის 17.07.2017 წელს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება N---- რის საფუძველზეც მოსარჩელემ დაიკავა ტ----- წ----- ჯგუფში წამყვანის თანამდებობა. დასაქმებულის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა დასაბეგრ 1129 ლარს. მხარეთა შორის 17.07.2017 წელს დადებული ხელშეკრულება იყო განუსაზღვრელი ვადით დადებული. ხელშეკრულების მე-4 მუხლით დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრებოდა ხუთდღიანი სამუშაო კვირით. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა კვირის განმავლობაში შეადგენდა 40 საათს. დასვენების დღე იყო შაბათი და კვირა, აგრეთვე საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული სხვა უქმე დღეები. სამუშაო დღის დაწყების და დასრულების, ასევე შესვენების დრო განისაზღვრება დამსაქმებლის მიერ მიღებული შინაგანაწესით. ამავე ხელშეკრულების 10.2 მუხლით მხარეთა უფლებები და მოვალეობები რეგულირდება საქართველოს კანონმდებლობით, წინამდებარე ხელშეკრულებით, დამსაქმებლის მიერ შემუშავებული შინაგანაწესით და სხვა შიდა ლოკალური აქტებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შრომის ხელშეკრულების ასლი ს. ფ. 16-19.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.4. 2018 წლის 25 ივლისს მოსარჩელეს ჩაერიცხა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულზე 903.20 ლარზე ნაკლები ხელფასი 615.82 ლარის ოდენობით და გაეთიშა კორპორატიული სატელეფონო მომსახურება. მოსარჩელეს წინა თვეების ხელფასი მიღებული აქვს სრულად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

საგადახდო დავალების ასლი ს. ფ. 20.
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.5. მოსარჩელემ 01.08.2018 წელს მიმართა მოპასუხეს განცხადებით ხელფასის დაკლებასთან დაკავშირებით, რაზეც ზეპირად ეცნობა, რომ გათავისუფლებული იყო დაკავებული თანამდებობიდან. 15.08.2018 წელს მოსარჩელემ კვლავ მიმართა განცხადებით სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებლის დირექტორს. განცხადებაში აღნიშნულია, რომ 2018 წლის 01 აგვისტოს მოსარჩელემ მიმართა მოპასუხეს განცხადებით და მოითხოვა ინფორმაციის მიწოდება, რატომ ჩაერიცხა ივლისის თვეში ხელშეკრულებით გათვალისწინებულზე ნაკლები სახელფასო ანაზღაურება და რატომ გაეთიშა სატელეფონო მომსახურება. განცხადებაში მითითებულია, რომ მოსარჩელეს ამ წერილზე პასუხი ამ დრომდე, ანუ 15.08.2018 წლამდე არ მიუღია, რის გამოც აღნიშნული წერილით იგი ითხოვდა შესაბამისი ინფორმაციის მიწოდებას დამსაქმებლისაგან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

01.08.2018 წლის და 15.08.2018 წლის განცხადებების ასლები ს. ფ. 21-22.
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.6. თანამშრომელთა აღრიცხვის პროგრამიდან ამონაწერით დგინდება, რომ მოსარჩელე 2018 წლის მაისი-ივლისის თვეში ჯამში სამსახურში იმყოფებოდა დაახლოებით 5 საათის განმავლობაში. კერძოდ, 2018 წლის მაისში სამსახურში გამოცხადდა მხოლოდ 22 მაისს - 2 წუთი, 25 მაისს 41 წუთი და 30 მაისს 95 წუთი. 2018 წლის ივნისში - 5 ივნისს 40 წუთი და 11 ივნისს 71 წუთი. 2018 წლის ივლისში, მხოლოდ 2 ივლისს 67 წუთი. აღნიშნულთან დაკავშირებით დამსაქმებელს მოსარჩელისათვის ახსნა-განმარტების ჩამორთმევა არ მოუთხოვია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

თანამშრომელთა აღრიცხვის პროგრამიდან ამონაწერის ასლი ს. ფ. 43-45.
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.7. 18.07.2018 წლის სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებლის დირექტორის ბრძანებით, ა----- და მ----- ა----- ბ----- ტ----- წ----- ჯგუფის წამყვან ა----- ხ----- 2018 წლის 23 ივლისიდან საქართველოს ორგანული კანონის, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად შეწყდა შრომითი ურთიერთობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

18.07.2018 წლის ბრძანება ს. ფ. 49.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.8. მოსარჩელის მიმართ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში რაიმე სახის დისციპლინური სახდელის გამოყენების ფაქტს დამსაქმებლის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.9. მოსარჩელეს გათავისუფლების ბრძანება წერილობითი ფორმით არ ჩაბარებია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელეს მოთხოვნის მიუხედავად გათავისუფლების შესახებ ბრძანება სარჩელის წარდგენამდე არ ჩაბარებია, შესაბამისად სარჩელი არ არის ხანდაზმული.

შესაგებელზე დართული ბრძემების ასლით დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 18.07.2018 წლის ბრძანებით 23.07.2018 წლიდან. საქმის მასალებით ასევე დადგენილია, რომ გათავისუფლების ბრძანება მოსარჩელეს წერილობითი ფორმით დამსაქმებლისაგან არ მიუღია მოთხოვნის მიუხედავად.

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს. კერძოდ, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი განსაზღვრავს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო 38-ე მუხლი ადგენს აღნიშნული ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურას. დასაქმებულის

უფლებების დაცვის მიზნით უაღრესად დიდი მნიშვნელობა ენიჭება, როგორც შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის მართლზომიერებას, ასევე პროცედურის კანონშესაბამისობას. იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი მართლზომიერია, ხოლო შეწყვეტის პროცედურა დარღვეული, შეწყვეტა უკანონოდ არ მიიჩნევა, თუ, რაღა თქმა უნდა, შეწყვეტის პროცესით დასაქმებულის თავდაცვის უფლება არსებითად არ შეილახა. თუ შეწყვეტის პროცედურის დარღვევა იმდენად არაარსებითია, რომ შეწყვეტის მართლზომიერებაზე ზეგავლენას არ ახდენს, ასეთ შემთხვევაში მითითებული დარღვევა ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობას არ გამოიწვევს, თუმცა, თავის მხრივ, კანონსაწინააღმდეგო მოქმედება სხვა მეორადი მოთხოვნის წინაპირობა შეიძლება გახდეს, თუ დამსაქმებლის ქმედების უკანონობას დასაქმებულის საზიანოდ რაიმე შედეგი მოჰყვა.

ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლზომიერად მიჩნევის მიზნებისათვის, აუცილებელია ხელშეკრულების კანონით დადგენილი წესით შეწყვეტა. ხელშეკრულების შეწყვეტა ცალმხრივი მიღება-სავალდებულო ნების გამოვლენაა, შესაბამისად, იგი ნამდვილად ადრესატისათვის ჩაბარების მომენტიდან მიიჩნევა. ამდენად, ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა ყოველთვის მოითხოვს შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების განხორციელებას. სამოქალაქო კოდექსის 355-ე მუხლის თანახმად, ხელშეკრულებიდან გასვლა ხდება ხელშეკრულების მეორე მხარისათვის შეტყობინებით. შეწყვეტის თაობაზე შეტყობინების ფორმას საქართველოს შრომის კოდექსი არ ადგენს ხელშეკრულების შეწყვეტის ყველა საფუძველთან მიმართებით. საქართველოს შრომის კოდექსი წერილობითი ფორმის დაცვის ვალდებულებას მხოლოდ შეწყვეტის თაობაზე წინასწარი გაფრთხილებისათვის აწესებს. წინასწარი გაფრთხილება კი ხელშეკრულების ყველა საფუძველით შეწყვეტისათვის სავალდებულო არ არის. შესაბამისად, როდესაც, შრომითი ხელშეკრულება წინასწარი გაფრთხილების გარეშე წყდება, პრაქტიკაში ხშირად განსჯის საგანი ხდება, უნდა ჩაითვალოს თუ არა შეწყვეტის თაობაზე შეტყობინება ჩაბარებულად, თუ აღნიშნული ინფორმაცია დასაქმებულს ზეპირად ეცნობა, საჯაროდ გამოქვეყნდა და ა. შ. ეს განსაკუთრებით პრობლემური შეიძლება აღმოჩნდეს, როდესაც ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევაა. სამოქალაქო კოდექსის 355-ე მუხლის ძალით, ხელშეკრულებიდან გასვლისთვის სავალდებულოა შესაბამისი შეტყობინების განხორციელება. თუმცა ეს ნორმა არ მოითხოვს გარკვეული ფორმის დაცვას. ვინაიდან შეტყობინებისათვის სავალდებულო ფორმას არც შრომის კოდექსი აწესებს, ამიტომ ზეპირი შეტყობინება, როგორც ფორმადაუცველი, ბათილად ვერ მიიჩნევა, თუმცა მისი დადასტურება, მტკიცების თვალსაზრისით, რთულია. შეტყობინების ჩაბარების დადასტურება კი ხელშეკრულების შეწყვეტის ინიციატორი მხარის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ფორმის

მნიშვნელობის შესახებ პოზიციის ჩამოსაყალიბებლად საინტერესოა საქართველოს სამართლებრივ სივრცეში იურიდიული ძალის არმქონე N166-ე რეკომენდაციაში მოცემული დებულება. რეკომენდაციის მე-12 პარაგრაფის თანახმად, **შრომის ხელშეკრულება წერილობითი შეტყობინების საფუძველზე უნდა შეწყდეს.** კერძოდ, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს წერილობით შეატყობინოს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. მოცემულ ვითარებაში, N166-ე რეკომენდაციის გამოყენება შესაძლებელია სამოქალაქო კოდექსის 355-ე მუხლის შრომითსამართლებრივ ჭრილში ინტერპრეტაციის მიზნებისათვის. შესაბამისად, იმ შემთხვევაში, თუ მტკიცებულებათა

ერთობლიობით ერთმნიშვნელოვნად არ დასტურდება დასაქმებულისათვის შეტყობინების ჩაბარება, შეტყობინება ჩაბარებულად არ მიიჩნევა.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არა ერთ საქმეში განმარტა, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს იმ ძირითადი პრინციპიდან, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულთან შედარებით გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, რადგან დასაქმებული ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა (იხ.სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-122-114-2015, 23 მარტი, 2015წელი; სუსგ №ას-922-884-2014, 16 აპრილი, 2015 წელი).

ასევე მოპასუხეზე გადადის მოსარჩელის სამუშაოდან გაათავისუფლების საფუძვლის შესახებ მტკიცების ტვირთიც, რაც დამსაქმებელს არ განუხორციელებია. დადგენილია ასევე, რომ მოსარჩელეს არც გაათავისუფლების ბრძანება და არც მისი წერილობითი დასაბუთება სამუშაოდან გაათავისუფლების საფუძვლების შესახებ არ ჩაბარებია. შესაბამისად, უსაფუძვლოა მოპასუხის პრეტენზია ხანდაზმულობის თაობაზე იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელისათვის საწარმოს მისი სამუშაოდან გაათავისუფლების საფუძველიც კი არ უცნობებია. შესაბამისად სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობს ხანდაზმულობის მოტივით სარჩელის

დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველი. აღნიშნულის გარდა სასამართლო აღნიშნავს, რომ ხანდაზმულობაზე მითითების შემთხვევაში ხანდაზმულობის მტკიცების და დასაბუთების ტვირთი მის მიმთითებელს ეკისრება, მოპასუხემ კი ვერ დაასაბუთა კონკრეტული ფაქტების მითითებით თუ რატომ არის სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმული.

სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ როდესაც დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ხდება უხეში დარღვევის საფუძველით მას წინ უნდა უსწრებდეს დასაქმებულისათვის გადაცდომის ჩადენასთან დაკავშირებით ახსნა - განმარტების ჩამორთმევა და იმ გარემოების დადგენა საპატიო მიზეზით ხომ არ მოხდა დასაქმებულის მიერ მაგალითისათვის შრომის დისციპლინის დარღვევა, რასაც ამ შემთხვევაში ადგილი არ ქონდა, რის გამოც ახსნა - განმარტების ჩამორთმევისას დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის მყარდება კომუნიკაცია რა დროსც დასაქმებული ინფორმირებულია თუ რომელი ქმედების გამო უყენებს პრეტენზიას დამსაქმებელი მას და აქვს თავდაცვის საშუალება სანამ დამსაქმებელი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილებას მიიღებს და მისთვის მოულოდნელი არ არის დასაქმებულის მიერ ასეთი გადაწყვეტილების მიღება ასეთ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას მხოლოდ ინფორმირებაც საკმარისია. ამ შემთხვევაში მოსარჩელე ისე დაუკავეს ხელფასის ნაწილი და გაუთიშეს კორპორატიული ტელეფონი, რომ არც კი შეატყობინეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მით უმეტეს გათავისუფლების საფუძველები და აღნიშნული მოსარჩელისათვის მოულოდნელი იყო და მისი მხრიდან არაერთგზის მოკითხვის შემდეგ ზეპირი ფორმით განუცხადეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ისე, რომ შესაგებლის შემოტანამდე სასამართლოში მოსარჩელისათვის უცნობი იყო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველები, ამდენად სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ გარემოებების გათვალისწინებით იგი ვერ ივარაუდებდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველებს ამასთან მოსარჩელეს არ ჩაბარებია გათავისუფლების წერილობითი ბრძანება ამდენად სარჩელი ხაანდაზმულად არ უნდა იქნეს მიჩნეული.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

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

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია.

საქართველოს კონსტიტუცია.

საქართველოს შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (Termination of employment recommendation).

6. სამართლებრივი შეფასება

დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს. ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. საქმე ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

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

სახელმწიფო (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“.

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

სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე.

1919 წლის 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 - სამოქალაქო სამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

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

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის

მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს, თუმცა სასამართლოს აზრით, არც იმ საკითხის მოწესრიგება უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება.

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

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

სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე

დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

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.

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

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათმქუნდა 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 ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

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

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

სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ. „პროპორციულობის ტესტით“, ვინაიდან შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის რეგულაციაში ექცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციის 30-ე მუხლით დაცულ სფეროში ჩარევას წარმოადგენს, თუმცა, იმის გასარკვევად, ამ ჩარევის შედეგად დაირღვა თუ არა პირის გარანტირებული უფლება, შემოწმებას ექვემდებარება ასევე უფლების დაცულ სფეროში ჩარევას გააჩნია თუ არა ლეგიტიმური საფუძველი და წარმოადგენს თუ არა ჩარევა მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას.

საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში ასევე განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი

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

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

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის

გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის ფარგლებში.

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

გადაწყვეტილების 3.1.8 პუნქტით დადგენილია, რომ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში დამსაქმებლის მიერ მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენების ფაქტს ადგილი არ ჰქონია.

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

დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას: შრომით ურთიერთობებში, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იქნას გამოყენებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის შეწყვეტასთან შედარებით. ამ თუ იმ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი გადაცდომა (დარღვევა) უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით; დამსაქმებელმა დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედება მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით უნდა შეაფასოს, რა დროსაც უნდა გაირკვეს დარღვევასთან (გადაცდომასთან) სამსახურიდან გათავისუფლების ადეკვატურობა

(შესაბამისობა). დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მივიჩნიოთ, აუცილებელია, არსებობდეს ისეთი ნასიათის დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

განსახილველ შემთხვევაში, საქმეში არსებული თანამშრომელთა აღრიცხვის პროგრამიდან ამონაწერით დგინდება, რომ მოსარჩელე 2018 წლის მაისი-ივლისის თვეში ჯამში სამსახურში იმყოფებოდა დაახლოებით 5 საათის განმავლობაში, თუმცა როგორც თავად მოსარჩელემ ახსნა-განმარტებაში მიუთითა, მას არ ჰქონდა ამ პერიოდში სამუშაო ოთახი, მაგიდა, სკამი და შესაბამისი ინვენტარი რაც საჭირო იყო სამსახურებრივი უფლებამოსილებების განსახორციელებლად იგი იყო რუსულენოვანი მოამბის წამყვანი რომელი გადაცემაც მოიხსნა სამაუწყებლო ბადიდან, ხოლო სხვა გადაცემის წაყვანა მოპასუხეს მისთვის არ შეუთავაზებია. მოპასუხეს არ წამოუდგენია სასამართლოში მოპასუხის შინაგანაწესი, რომლითაც რეგულირდებოდა მოსარჩელის სამსახურში მოსვლის და წასვლის დრო, ასევე არ იქნა წარმოდგენილი მოპასუხის მიერ იმ ბრძანების მოსარჩელისათვის გაცნობის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომელიც სავალდებულოს ხდიდა სამსახურში მოსვლის და წასვლის ელექტრონულად დაფიქსირებას და ასევე გასათვალისწინებელია, რომ მოპასუხემ მოსარჩელეს მხოლოდ ბოლო თვის ხელფასის ნაწილი დაუკავა ისიც გათავისუფლებამდე არსებული დღეების გამოკლებით მაშინ როდესაც იგი უთითებს, რომ ბოლო სამი თვის განმავლობაში სამსახურეობრივ ფუნქციებს ასრულებდა 5 საათის განმავლობაში შესაბამისად სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევას ადგილი მით უმეტეს უხეშ დარღვევას არ ქონია. აღნიშნულის გარდა ყურადსაღებია, რომ ყველზე მკაცრი დისციპლინური სახდელის სახით შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებამდე მოსარჩელისათვის დამსაქმებელს წერილობითი ახსნა-განმარტება არ ჩამოურთმევია და არც რაიმე სახის გაფრთხილება მიუცია, პრევენციის მიზნით.

სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ თუნდაც ჰქონოდა ადგილი მოსარჩელის მხრიდან შრომით დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტს, დამსაქმებელმა არ გაითვალისწინა ის ფაქტობრივი მოცემულობა, რომ მოსარჩელეს მანამდე დისციპლინური გადაცდომა ჩადენილი არ ჰქონდა,

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

ამრიგად, დასაქმებულის ქმედება, რაც საფუძვლად დაედო მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას, სასამართლოს მიერ ვერ შეფასდება გადაცდომად ან იმდაგვარ გადაცდომად, რაც ამართლებს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ნებას. აღნიშნულიდან გამომდინარე მოპასუხის 18.07.2018 წელს გამოცემული ბრძანება ანუ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, როგორც მართსაწინააღმდეგო.

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

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

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

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

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

სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილების პირობებში სასამართლოს აქვე მიაჩნია, რომ უნდა დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა განაცდურის, გათავისუფლების მომენტიდან სამსახურში აღდგენის შესახებ სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე (იმის გათვალისწინებით, რომ მხარეებს შორის დათხოვნამდე არსებობდა უვადო სამართალურთიერთობა), ყოველთვიურად 1129 ლარის (დასაბეგრი) ანაზღაურების თაობაზე მოსარჩელისათვის. აღნიშნული მსჯელობის სამართლებრივ მხარდაჭერას უზრუნველყოფს როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 32.1-ე მუხლის რეგულაციები, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408 – 411-ე მუხლები ზიანის ანაზღაურების თაობაზე.

რაც შეეხება იმ ფაქტობრივ გარემოებას, რომ სპეციალური კანონი კრძალავს მოსარჩელესთან დასაქმებულის სხვა მაუწყებელში პარალელურად საქმიანობას სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების დადების დროს მოპასუხისათვის ცნობილი იყო მოსარჩელის სხვაგან დასაქმების შესახებ, რაზეც მას პრეტენზია არ გამოუთქვას და აღნიშნული გარემოება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი არ გამხდარა, რის გამოც აღნიშნულზე სასამართლო დამატებით არ იმსჯელებს და იგი შეიძლება მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის შემდეგ დამსაქმებლის მხრიდან დამატებითი კვლევის და შეფასების საგანი გახდეს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებასთან მიმართებით.

7. საპროცესო ხარჯები

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

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55.1 მუხლით, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, ამ მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილი არ არის და სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 1219.32 ლარის ოდენობით უნდა დაეკისროს მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნებიდან გამომდინარე.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებლის 18.07.2018 წლის #1---- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
2. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, მოსარჩელე ა-----
ბ----- აღდგენილ იქნეს მოპასუხე სსიპ საზოგადოებრივი მაუწყებელში ტ-----
----- წ----- ჯგუფის წამყვანის თანამდებობაზე.
3. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს მოპასუხე სსიპ საზოგადოებრივ მაუწყებელს დაეკისროს მოსარჩელის ა----- ბ----- სასარგებლოდ 18.08.2018 წლიდან, მოსარჩელის თანამდებობაზე აღდგენამდე, იძულებითი განაცდურის, დასაბეგრი, თვეში 1129 ლარის ანაზღაურება.
4. მოპასუხე სსიპ საზოგადოებრივ მაუწყებელს დაეკისროს მოსარჩელის ა-----

----- ხ----- სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარის გადახდა.

5. მოპასუხე სსიპ საზოგადოებრივ მაუწყებელს დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 1219.32 ლარის გადახდა.

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

7. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე
გოგიჩაშვილი

გიორგი