



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

05.03.2019 წელი
თბილისი

ქ.

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

მოსარჩელე ო----- ც-----,
წარმომადგენელი დ----- ო-----,
მოპასუხე შპს დ----- ჯ-----,
წარმომადგენელი ლ--- მ-----, ა- გ-----,

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე შპს დ----- ჯ----- 24.01.2018 წლის #04/24 ბრძანება მოსარჩელე ო----- ც----- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.2. მოსარჩელე ო----- ც----- აღდგენილ იქნეს შპს დ----- ჯ----- მიწოდების ოფიცრის თანამდებობაზე.

1.3. მოსარჩელე ო----- ც----- შპს დ----- ჯ----- მიწოდების ოფიცრის თ----- ადდგენამდე მოპასუხე შპს დ----- ჯ----- დაეკისროს ყოველთვიურად დასაბეგრი 1517.95 ლარის გადახდა 24.01.2018 წლიდან.

2. მოპასუხის პოზიცია

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

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 10.01.2008 წელს ო----- ც----- და შპს დ----- ჯ----- შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელემ დაიკავა მიმწოდებლის ოფიცრის თანამდებობა. მოსარჩელის სამუშაო ადგილად განისაზღვრა: ქ.თ-----, ო-----, ჩ----- პ----- შესახვევი N---

შრომით ხელშეკრულებაში განხორციელებული ცვლილებების დანართი #2-ის მუხლი 1-ით "დასაქმებული კისრულობს ვალდებულებას, შეასრულოს სამუშაო წინამდებარე ხელშეკრულების წესებისა და პირობების, სამუშაო აღწერილობის, ქცევის კოდექსის თანამშრომელთა ქცევისა და სოციალური მედიის გამოყენების წესების, ნებისმიერი სხვა შინაგანწესის, დამსაქმებლის ინსტრუქციებისა და ბრძანებების, საქართველოს შრომის კანონმდებლობის და მასში განხორციელებული ყველა ცვლილებების შესაბამისად . . . " ამავე დანართის მუხლი პირველის 3.1 პუნქტით "დასაქმებული ვალდებულია, გაეცნოს ხელშეკრულებას, სამუშაო აღწერილობას, შინაგანწესს, დასაქმებულის ინსტრუქციებსა და ბრძანებებს და იმოქმედოს აღნიშნულ დოკუმენტებთან სრულ შესაბამისობაში, დასაქმებული ასევე ვალდებულია, მასზე დაკისრებული მოვალეობები შეასრულოს პატიოსნად, კეთილსინდისიერად, ეფექტურად და მონდომებით ხელშეკრულების, შესაბამისი სამუშაოს აღწერილობის, ქცევის კოდექსის, თანამშრომელთა ქცევის და სოციალური მედიის გამოყენების წესების, ნებისმიერი სხვა შინაგანწესის და მენეჯმენტის მიერ დადგენილი ინსტრუქციების შესაბამისად". ამავე დანართის მუხლი მე-6-ეს 13 პუნქტით დასაქმებული აცხადებს, რომ წინამდებარე დანართზე ხელმოწერით ის ასევე ეთანხმება შესაბამის სამუშაოს აღწერილობას, ქცევის კოდექსის პირობებს, თანამშრომელთა ქცევის და სოციალური მედიის გამოყენების წესებს და ნებისმიერ სხვა შიდა რეგულაციას და ინსტრუქციას დროდადრო მასში განხორციელებული ცვლილებების გათვალისწინებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

წერილის ასლი ს. ფ. 43.

შრომითი ხელშეკრულებაში ცვლილებების ასლები ს.ფ. 44-55.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. 24.01.2018 წლის N04/24 ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა

დაკავებული თანამდებობიდან და შეწყდა მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა. გათავისუფლების ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულ იქნა შრომის ხელშეკრულების და შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულების უხეში დარღვევა, საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

24.01.2018 წლის ბრძანება ს. ფ. 33.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. მოსარჩელის 06.02.2018 წლის განცხადების საფუძველზე მოპასუხე შპს დ----- ჯ----- 13.02.2018 წელს ო---- ც----- გადასცა წერილობითი დასაბუთება გათავისუფლების საფუძვლების შესახებ, სადაც აღნიშნულია, რომ ო---- ც-----, ასევე შპს დ----- ჯ----- **სხვა დასაქმებულების ქმედებებით** 2017 წლის 30 ივნისს მოხდა შპს დ----- ჯ----- პროდუქციის გაყიდვა და შემდეგ მათი სხვა პროდუქციით ჩანაცვლება, რაც გამოიხატება იმაში, რომ ფაქტობრივად მიწოდებული პროდუქცია და აღნიშნულ მიწოდებასთან გაფორმებული (გამოწერილი) დოკუმენტაცია არ შეესაბამებოდა ერთმანეთს. წერილობით განმარტებაში ასევე აღნიშნულია, რომ აღნიშნულმა ქმედებებმა გამოიწვია საქართველოს კანონმდებლობის, მათ შორის საქართველოს შრომის კოდექსის, შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესის უხეში დარღვევა მოსარჩელის მხრიდან, რამაც დამსაქმებელი მიიყვანა გადაწყვეტილებამდე, რომ მოსარჩელესთან შეეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება, ვინაიდან მსგავსი ქმედებები კომპანიის პოლიტიკის შესაბამისად არის დაუშვებელი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

13.02.2018 წლის წერილის ასლი ს.ფ. 34;

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.4. შპს დ----- ჯ----- 15.03.2018 წლის წერილით დგინდება, რომ კომპანიის არქივში ო---- ც----- და შპს დ----- ჯ----- შორის დადებული 2008 წლის 10 იანვრის შრომითი ხელშეკრულების მოძიება ვერ მოხერხდა. ამასთან, საქმეში არ არის წარმოდგენილი არც შრომის შინაგანაწესი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

15.03.2018 წლის წერილის ასლი ს.ფ. 43;

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელის ხელფასი განსაზღვრებოდა გამომუშავების მიხედვით და მისი გათავისუფლებამდე ბოლო სამი თვის საშუალო ხელფასი თვეში შეადგენდა დასაბეგრ 1517.95 ლარს.

მოცემულ შემთხვევაში მხარეებს შორის სადავოა მოსარჩელის შრომის ანაზღაურების ოდენობა. მოპასუხის განმარტებით ის შეადგენდა ფიქსირებულ 800 ლარს. მოსარჩელე კი განმარტავს, რომ მის მიერ მიღებული შრომის ანაზღაურება დამოკიდებული იყო გამომუშავებაზე და ბოლო სამი თვის შემოსავლების გათვალისწინებით საშუალოდ ყოველთვიურად შეადგენდა 1517.95 ლარს.

საქმეში წარმოდგენილი დოკუმენტაციით ს. ფ. 31, ინფორმაცია შემოსავლების სამსახურიდან, ასევე ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან ს. ფ. 21-30, დასტურდება მოსარჩელის მიერ მითითებული საშუალო ხელფასის ოდენობა. მოპასუხე მხარის მიერ გარდა ახსნა - განმარტებისა სხვა მტკიცებულება არ წარმოუდგენია. შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიაჩნია, რომ მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად გათავისუფლებამდე ბოლო სამი თვის გათვალისწინებით საშუალოდ შეადგენდა დასაბეგრ 1517.95 ლარს.

3.2.2. მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულების პროცესში დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტს ადგილი არ ჰქონია.

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 მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების 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.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № **ას-194-185-2016**) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს **2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.**

მოცემულ შემთხვევაში, მნიშვნელოვან სადავო გარემოებას წარმოადგენს მოსარჩელის მიერ დარღვევების არსებობა/არ არსებობის ფაქტი, კერძოდ მოპასუხე კომპანია უთითებს, რომ მოსარჩელის მიერ განხორციელდა მისი უფლებამოსილების (არაკეთილსინდისიერი) არაჯეროვანი შესრულება, რამაც გამოიწვია მისი სამსახურიდან გათავისუფლება. მოსარჩელე მხარე კი უარყოფს აღნიშნულს და განმარტავს, რომ მის მიერ ხდებოდა მასზედ დაკისრებული მოვალეობების ჯეროვანი და კეთილსინდისიერი შესრულება.

უნდა აღინიშნოს, რომ მოპასუხე მხარე აპელირებს ერთ კონკრეტულ დარღვევაზე, კერძოდ აღნიშნავს, რომ 2017 წლის 30 ივნისს მოხდა შპს „დ----- -- ჯ-----“ გარკვეული პროდუქციის გაყიდვა ყოველგვარი დოკუმენტაციის გარეშე, რაშიც მონაწილეობას სხვა თანამშრომლებთან ერთად იღებდა მოსარჩელე ო----- ც-----. მოპასუხის მითითებით, მოსარჩელე ჩართული იყო ე.წ. van-ით გაყიდვებში. მოპასუხე კომპანიის ძირითადი საქმიანობაა პროდუქციის რეალიზაცია და მომარაგება სხვადასხვა სავაჭრო დაწესებულებების. მოსარჩელის შემთხვევაში მის ვალდებულებას წარმოადგენდა სავაჭრო ობიექტების მიერ წინასწარ გამოწერილი პროდუქციის ადგილზე სავაჭრო ობიექტამდე მიტანა - მიწოდება სატვირთო მანქანით მეშვეობით.

მოსარჩელის განმარტებით 2017 წლის 30 აგვისტოს, მოსარჩელე უშუალოდ მონაწილეობას ღებულობდა მოპასუხის პროდუქციის დოკუმენტაციის გარეშე გაყიდვა და შემდეგ ამ პროდუქციის სხვა პროდუქციით ჩანაცვლებაში (ე.წ. პერესორტი) ან მინიმუმ იცოდა ასეთი ოპერაციის შესახებ და არ აცნობა დამსაქმებელს, რაც დამსაქმებელმა მიიჩნია უხეშ დარღვევად და რაც საფუძვლად დაუდო მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. მოპასუხის განმარტებით, კომპანიის ყოფილმა თანამშრომელმა ს----- ნოზაძემ რომლის დაქვემდებარებაშიც მოსარჩელე არ იმყოფებოდა დაავალა მის დაქვემდებარებაში მყოფ კომპანიის ყოფილ სხვა თანამშრომლებს პროდუქციის კერძოდ დურასელის ერთი ტიპის ელემენტის მეორე ტიპის ელემენტით შეცვლა, რომელიც უფრო მოთხოვნადი და გაყიდვადი იყო და რომელიც მისთვის იმ მომენტში ხელმიუწვდომელი იყო, რათა მოეგო კომპანიაში გამოცხადებული შეჯიბრი და დასვენება კომპანიის ხარჯზე საქართველოს ერთ - ერთ კურორტზე, მოსარჩელე ამ შეჯიბრში არ მონაწილეობდა და არც რაიმე სარგებელს მიიღებდა ს----- ნ----- ჯგუფის გამარჯვების შედეგად. მოპასუხისავე აღიარებით და განმარტებით დოკუმენტურად მოსარჩელემ შეასრულა მასზედ დაკისრებული ვალდებულება ადგილზე ქ. მარნეულში "კლიენტებს" მიუტანა მათ მიერ წინასწარ გამოწერილი პროდუქცია დურასელის ელემენტები, რისი მიღებაც მოგვიანებით დაადასტურეს საგადასახადო ანგარიშფაქტურების დადასტურებით მეწარმეებმა, თუმცა რეალურად მოხდა მოპასუხის სხვა

ავტომობილის ძარაზე "მოსიარულე მაღაზია" არსებულ ელემენტებში გადაცვლა და ამ ავტომობილის ძარაზე აღმოჩნდა იმ ტიპის ელემენტები, რომლებიც მოსარჩელის მიერ მაღაზიებისათვის იყო განკუთვნილი, ხოლო იმ მოსიარულე მაღაზიის ძარაზე არსებული სხვა ტიპის ელემენტი, რომელიც გაყიდვადი იყო აღმოჩნდა მაღაზიებში.

სასამართლო არ იზიარებს მოპასუხის მითითებას აღნიშნულთან დაკავშირებით და განმარტავს, რომ მოპასუხის მიერ მითითებული დარღვევა ბრალად არ შეიძლება მოსარჩელესაც შეერაცხოს. საქმის მასალებით, კერძოდ მხარეთა ახსნა-განმარტებებით დგინდება, რომ მოსარჩელე ო----- ც----- წარმოადგენდა მიწოდების ოფიცერს, მის მოვალეობაში შედიოდა სატვირთო ავტომობილით პროდუქციის მიწოდება რაც მოპასუხის აღიარებით დოკუმენტურად მან ეს ვალდებულება შეასრულა, რაც მეწარმეებმაც დაადასტურეს ანგარიშფაქტურების დადასტურებით, ხოლო ის თუ როგორ მოხდა მაღაზიაში მიტანილი პროდუქცია სხვა მოპასუხის ავტომობილის ძარაზე და მონაწილეობას იღებდა თუ არა აღნიშნულ ქმედებაში მოსარჩელე მოპასუხე მხარემ სასამართლოში წარდგენილი მტკიცებულებებით ვერ დაადასტურა, მოპასუხის მსჯელობა ეყრდნობა მხოლოდ მის ვარაუდს, ვინაიდან ავტომობილების გადაადგილების სისტემის მონაცემებით იმ დღეს მოსარჩელის ავტომობილის მოძრაობის ტრაექტორია დროში მეთვევა იმ ავტომობილის და ს----- ნ----- ჯგუფის წევრების ავტომობილების მოძრაობის ტრაექტორიას, რაც არ შეიძლება მიჩნეულ იყოს უტყუარ მტკიცებულებად მოსარჩელის საქონლის გადაცვალში მონაწილეობის. მოსარჩელის ბრალეულობა შეიძლება გამოკვეთილიყო მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ მოსარჩელე ადგილზე არ მიიტანდა მისი ავტომობილის ძარაზე არსებულ პროდუქციას და მეწარმეები ანგარიშფაქტურებს და სასაქონლო ზედდებულებს არ დაადასტურებდნენ რასაც ადგილი ამ შემთხვევაში არ ქონია. აღნიშნულის გარდა მოსარჩეს ასევე მოტივაცია არ უნდა ქონოდა ასეთ ოპერაციაში მონაწილეობის ვინაიდან იგი არ წარმოადგენდა გაყიდვების ჯგუფის წევრს და შესაბამისად მოაწილეობას ვერ მიიღებდა შეჯიბრში და ვერც სარგებელს ვერ ნახავდა ამ შეჯიბრში გაყიდვების რომელიმე ჯგუფის გამარჯვების შედეგად.

საქმეში წარმოდგენილი მოპასუხის სხვა თანამშრომლის ვენის (მოსიარულე მაღაზიის) შედარების აქტი, რომლითაც დასტურდება, რომ შპს დ----- ჯ----- - საქონლის ე.წ. გადარევის შესახებ შეიტყო 2017 წლის 13 ივლისს, მაშინ როდესაც მოხდა პროდუქციის აღწერა. საქმეში არსებული სასაქონლო ზედნადებებითა და საგადასახადო ანგარიშფაქტურებით დასტურდება, რომ ო----- ც----- კეთილსინდისიერად შეასრულა მასზე დაკისრებული ვალდებულებები 2017 წლის 30 ივნისსაც. კერძო, მან "კლიენტის" მიერ ოფიციალურად გამოწერილი საქონელი მიაწოდა ადგილზე "კლიენტებს" ს. ფ. 165- 205. შესაბამისად მას არ დაურღვევია მასზე დაკისრებული

ვალდებულებები. აღნიშნული ასევე თავად კლიენტების მიერ იქნა საგადასახადო ანგარიშფაქტურები დადასტურებული. შესაბამისად მოპასუხის მტკიცება იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელემ არ მიაწოდა კლიენტებს საქონელი და აღნიშნული პროდუქცია გაცვალა გიორგი ბაბლუანთან სასამართლოს მიერ გაზიარებული ვერ იქნება. აქვე აღსანიშნავია, რომ დისციპლინარული სახდელი მოსარჩელის მიმართ გამოყენებულ იქნა გადაცდომის გამოვლენიდან 6 თვის შედგომ, რასაც დამსაქმებელი იმით ხსნის, რომ მის მიერ სრულფასოვნად იმ მომენტში ვერ განხორცილედა ქმედების შეფასება და იმ რეალური სურათის დანახვა.

ამასთან, საგულისხმოა ის ფაქტი, რომ მოპასუხე მხარემ ვერ წარმოადგინა მოსარჩელესთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება, ასევე შრომის შინაგანაწესი, რომლითაც შეიძლებოდა დადგენილიყო თუ კონკრეტულად რა უფლება - მოვალეობები გააჩნდა დასაქმებულ პირს - მოსარჩელეს, ამასთან არ არის წარმოდგენილი არც შრომის შინაგანაწესი და ქცევის კოდექსი, რომლითაც შეიძლებოდა დადასტურებულიყო კონკრეტული გადაცდომა ან მოსარჩელის როგროც დასაქმებულის ვალდებულება სხვა თანამშრომლის მიერ გადაცდომის ჩადენის შესახებ დასაქმებულისათვის ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულება ასეთის ცოდნის შემთხვევაში, რომლის შეუსრულებლობისათვისაც განსაზღვრული იყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის ყველაზე მკაცრი ზომა სამსახურიდან გათავისუფლება და ამის შესახებ ინფორმირებული იყო დასაქმებული.

შესაბამისად, ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ დასტურდება მოსარჩელის მხრიდან დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ფაქტი, მით უმეტეს ისეთი გადაცდომის, რომელიც უმკაცრესი სანქციით უნდა დაესაჯა დამსაქმებელს.

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 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

სახელმწიფონი 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 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.

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 რათქმუნდა 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, წარმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის 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 დარღვევაცაა, 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. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით, პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ საერთოდ არ წარმოადგინა ვერც წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება, ვერც შრომის შინაგანაწესი და ვერც თანამშრომლის ქცევის კოდექსი, რომლითაც დადგინდებოდა თუ კონკრეტულად რა უფლება-მოვალეობები გააჩნდა მოსარჩელეს მოპასუხის წინაშე და კონკრეტულად რომელი მოვალეობის დარღვევისათვის რა დისციპლინური პასუხისმგებლობა იყო განსაზღვრული.

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

განსახილველ შემთხვევაში, როგორც საქმის ფაქტობრივი გარემოებებიდან ირკვევა, სადავო ბრძანების გამოცემის საფუძველი გახდა დასაქმებულის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების არაჯეროვანი და არამართლზომიერი შესრულება. შრომის კოდექსის ის ნორმა, რომელიც გამოყენებულია დათხოვნის საფუძვლად - "ზ" ქვეპუნქტი, სწორედ უხეში დარღვევის ფაქტის წარმოჩენის ვალდებულებას აკისრებს დამსაქმებელს.

ზემოთ, სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში უკვე განვმარტეთ, თუ რატომ ვერ ხედავს სასამართლო მოსარჩელის ბრალეულობას ან საერთოდ მონაწილეობას მომხდარ შემთხვევაში და აქ აღარ განვმეორდებით (იხ. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებანი).

სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხე მხარე უთითებს 2017 წლის 30 ივნისს მომხდარ შემთხვევაზე, რომლის მონაწილეს მისი მოსაზრებით გახლდათ

მოსარჩელე ო---- ც-----, კერძოდ მოპასუხე განმარტავს, რომ განხორცილდა შპს დ----- ჯ----- პროდუქციის გაყიდვა ყოველგვარი დოკუმენტაციის გარეშე და შემდგომ მათი სხვა პროდუქციის ჩანაცვლება, რაც გამოიხატა იმაში, რომ ფაქტობრივად მიწოდებული პროდუქცია და აღნიშნულ მიწოდებასთან გაფორმებული დოკუმენტაცია არ შეესაბამებოდა ერთმანეთს. ამავე დროს, მოწმის ს----- ნ----- ჩვენებით დგინდება, რომ დამსაქმებელმა აღნიშნულის შესახებ იცოდა უკვე 2017 წლის ივლისის შუა რიცხვებში (მათ შორის იხილეთ 13 ივლისის შედარების აქტით).

სასამართლოსთვის მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ მოპასუხე კომპანიამ აღნიშნულ დარღვევაზე რეაგირება მოხდინა 2018 წლის 24 იანვარს და გამოსცა გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, სამსახურეობრივი ვალდებულებების უხეშ დარღვევებზე მითითებით. სასამართლოსთვის გაუგებარია, რატომ დუმდა კომპანია და არ ახდენდა შესაბამის რეაგირებას თვეების განმავლობაში თუ მისთვის ცნობილი იყო მოსარჩელის მიერ 2017 წლის 30 ივნისს ჩადენილი ფაქტის შესახებ უკვე ზაფხულშივე. ასევე არ არის შესაბამისი მტკიცებულებები წარმოდგენილი რა დამატებითი მტკიცებულებები იქნება მოძიებული/გამოკვლეული 2017 წლის ივლისიდან 2018 წლის 24 იანვრამდე, რომელმაც ცხადყო მოსარჩელის ქმედების უკანონობა და შემდგომი რეაგირება, მოპასუხე კომპანიის მიერ კერძოდ, დისციპლინური სახდელის უმკაცრესი ზომის გამოყენება (სამსახურიდან გათავისუფლება). ამასთან გასათვალისწინებელია, რომ ამ ოპერაციის შედეგად კომპანიას მიაღდა დაახლოებით 33 ლარის მატერიალური ზიანი.

სასამართლო ასევე მოიშველიებს, ზემოაღნიშნულ N166-ე რეკომენდაციას დასაქმების შეწყვეტის შესახებ. ამ დოკუმენტის მე-10 პუნქტის შესაბამისად, ივარაუდება, რომ დამსაქმებელმა უარი განაცხადა ვალდებულების დარღვევის საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლებაზე, თუ დასაქმებულის მიერ ამგვარი დარღვევის აღიარებიდან გონივრულ ვადაში იგი არ გამოიყენებს აღნიშნულ უფლებას.

ეს ჩანაწერიც ცხადყოფს, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია მოახდინოს დროული რეაგირება, კერძოდ, თუ სახეზე არის დამსაქმებლის მიერ ჩადენილი უხეში სამსახურეობრივი გადაცდომა და ამის თაობაზე შეიტყო დამსაქმებელმა, უნდა მოხდეს მასზე დროული რეაგირება, რომ დასაქმებულს ასევე დროულად ჰქონდეს უფლება დაიცვას თავისი უფლებები.

საბოლოო ჯამში, სასამართლო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - ო---- ც----- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიიჩნევს უკანონოდ. 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. ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არ გაქვს „საკმაოდ სერიოზული“ გარემოება, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე საფუძვლიანია.

სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ 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 ხასიათის დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

სასამართლოს განმარტავს, რომ შრომით-სამართლებრივი დავებისათვის დამახასიათებელი მტკიცების სპეციფიური სტანდარტის შესაბამისად,

მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით მასზე ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა ან/და იმგვარი დარღვევა, რაც აუცილებელს ხდიდა მასთან უკიდურესი ღონისძიების გამოყენებას - სამსახურიდან დათხოვნას და **შედარებით უფრო მსუბუქი ხასიათის სხვა ღონისძიების გამოყენების მიზანშეუწონლობას.**

ამრიგად, დასაქმებულის ქმედება, რაც საფუძვლად დაედო მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას, სასამართლოს მიერ ვერ შეფასდება გადაცდომად, რაც ამართლებს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ნებას. აღნიშნულიდან გამომდინარე მოპასუხის 24.01.2018 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.

ამდენად, ამ სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილების პირობებში სასამართლოს 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 1517.95 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.

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 1639.39 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

გადაწყვეტა:

1. მოსარჩელე ო----- ც----- სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე შპს დ----- ჯ----- 24.01.2018 წლის #04/24 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
2. მოსარჩელე ო----- ც----- სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, მოსარჩელე ო----- ც----- აღდგენილ იქნეს შპს დ----- ჯ----- მიწოდების ოფიცრის თ-----.
3. მოსარჩელე ო----- ც----- სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, მოსარჩელე ო----- ც----- შპს დ----- ჯ----- მიწოდების ოფიცრის თ----- --- აღდგენამდე მოპასუხე შპს დ----- ჯ----- დაეკისროს ყოველთვიურად დასაბეგრი 1517.95 ლარის გადახდა 24.01.2018 წლიდან.
4. მოპასუხე შპს დ----- ჯ----- დაეკისროს მოსარჩელე ო----- ც----- სასარგებლოდ საპროცესო ხარჯის სახით 100 ლარის გადახდა.
5. მოპასუხე შპს დ----- ჯ----- დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 1639.39 ლარის გადახდა.
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თ-----ს სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თ-----ს 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 თ-----ს 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