



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

07.03.2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე ირაკლი კოპალიანი
სხდომის მდივანი სალომე გურგუჩიანი

მოსარჩელე: ბ-----ე

წარმომადგენელი: ზ-----ი

მოპასუხე: ს-----ა

წარმომადგენელი: ი-----ე

დავის საგანი: ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდური ხელფასის ანაზღაურება, კვარტალური პრემიის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1 ბათილად იქნეს ცნობილი ს-----
-----ის თ-----ის 2015 წლის 24 მარტის N9- ბრძანება.

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი ს-----
-----ის თ-----ის 2016 წლის 25 იანვრის N3- ბრძანება.

1.3. ბათილად იქნეს ცნობილი ს-----
-----ის თ-----ის 2016 წლის 05 მაისის N2-- ბრძანება.

1.4. აღდგენილ იქნეს ბ-----ე ს-----
-----ასთან არსებული მ-----ის
თანაშემწის თანამდებობაზე.

1.5. ს-----ას
დაეკისროს ბ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის
ანაზღაურება 2016 წლის 05 მაისიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე
ყოველთვიურად 1300 ლარის ოდენობით (დაუბეგრავი).

1.6. ს-----ას
დაეკისროს ბ-----ის სასარგებლოდ მიუღებელი კვარტალური პრემია
2014 წლიდან 2016 წლის 06 მაისამდე, სულ 10400 ლარი (დაუბეგრავი).

(სასარჩელო მოთხოვნა დაზუსტდა 2018 წლის 21 ნოემბერს, ტომი 3, ს.ფ. 259-276)

სარჩელის საფუძვლები

დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახით გათავისუფლების ბრძანების საფუძვლად გამოყენებულია სამი ბრძანება დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ. ამ სამი ბრძანებიდან ორს გასული აქვს პასუხისმგებლობის ვადები, რის გამოც არ შეიძლება მათი გამოყენება უფრო მკაცრი სასჯელის გამოსაყენებლად. რაც შეეხება მესამე ბრძანების გათავისუფლების საფუძვლად მითითებას, გულისხმობს იმას, რომ მის მიმართ გამოყენებულ იქნა ერთი და იგივე ქმედებაზე გამოყენებული ორი სასჯელის სახე, რაც შინაგანაწესით აკრძალულია. 2016 წლის 25 იანვრის N3--ე ბრძანებაში გამოყენებულია ისევ წინა ორი ბრძანება და ისეთი ფაქტები, რომელიც მოხდა 2014-2015 წლის თებერვლამდე, რაც თავის მხრივ გულისხმობს, რომ შინაგანაწესის თანახმად დაუშვებელია მასზე დისციპლინური სახდელის დადება. გარდა ამისა, დაირღვა შინაგანაწესის მე-4 პუნქტი, რადგან გათავისუფლება მოხდა დისციპლინური სახდელის სახით. დისციპლინურ სახდელს წინ უსწრებს დისციპლინური საქმის წარმოება, ხოლო მოპასუხე ვალდებული იყო მიეცა ათდღიანი ვადა ახსნა-განმარტების წარსადგენად, რაც არ განხორციელებულა.

მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე წამოდგენილი შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელს არ ცნობს.

შესაგებლის საფუძვლები:

მოპასუხე სარჩელს უსაფუძვლოდ მიიჩნევს და განმარტავს, რომ დასაქმებულმა ჩაიდინა ქმედება, რომელიც უნდა დაკვალიფიცირდეს

სამსახურებრივი ვალდებულებების უხეშ დარღვევად, რაც თავის მხრივ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის გამოყენებით, პირის სამსახურიდან დათხოვნის ლეგიტიმურ წინაპირობას ქმნის.

შესაბამისად, სასარჩელო მოთხოვნები სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობაზე არაპერსპექტიულია და ვერ დაკმაყოფილდება; ასევე ვერ დაკმაყოფილდება მოთხოვნები სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი მოცდენის პერიოდის შრომის ანაზღაურების შესახებ.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2013 წლის 1 სექტემბერს სსიპ „ს-----
-----ასა“ და ბ-----ეს შორის დაიდო შრომითი
ხელშეკრულება N0---, რომლის თანახმადაც მოსარჩელე დაინიშნა მ-----
-----ის თანაშემწის თანამდებობაზე. უდავოა, რომ
მხარეებს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულება (ტომი 1, ს.ფ. 123-125);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი.

3.1.2. ბ-----ის ყოველთვიური ხელფასი განისაზღვრა თვეში 1300 ლარის
ოდენობით (დაუბეგრავი);

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება (ტომი 2, ს.ფ. 22);
- ცნობა (ტომი 2, ს.ფ. 29);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი.

3.1.3. მხარეებს შორის გაფორმებული შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტამდე
მოსარჩელე ბ-----ის მიმართ რამდენჯერმე გამოყენებული იქნა
დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები: ს-----
-----ის თ-----ის 2014 წლის 15 აგვისტოს ბრძანებით, ბ-----
-----ეს დაეკისრა დისციპლინური სახდელი - შენიშვნა (აღნიშნული
ბრძანება სასამართლო სამართალწარმოების შედეგად დარჩა ძალაში); 2015
წლის 24 მარტის N9--ე ბრძანებით ბ-----ეს დაეკისრა დისციპლინური
პასუხისმგებლობის ზომა - გაფრთხილება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანებები (ტომი 1, ს.ფ. 28-29; 54-55);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.4. ს-----ის თ-----ის 2016 წლის 25 იანვრის N35-ე ბრძანებით ბ-----ეს დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - საყვედური.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ. 10-11);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი.

3.1.5. ს-----ის თ-----ის 2016 წლის N2---ე ბრძანების თანახმად, ბ-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება (ტომი 2, ს.ფ. 16-19);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან და კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ ძირითად საფუძველს, რა დროსაც განსაზღვრული არ არის დასაქმებულის წინასწარ ინფორმირების ვადა და დასაქმებულს არ მიეცემა არავითარი კომპენსაცია ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტისათვის.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების თანახმად, მოსარჩელის დათხოვნა მოხდა უხეში დარღვევის გამო;

საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

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 მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების 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 გაათავისუფლების 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.**

საქმის მასალების თანახმად, ს-----
-----ასთან არსებული მ-----ის

30.07.2014 წლის N1----- და 08.08.2014 წლის N1----- წერილების საფუძველზე, კ-----ის თ-----ის 2014 წლის 15 აგვისტოს N4-- ბრძანებით ბ-----ეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის სახით დაეკისრა შენიშვნა, ს-----ის 06.03.2015 წლის N1--- და 20.03.2015 წლის N1-- -- წერილების საფუძველზე, კ-----ის თ-----ის 2015 წლის 24 მარტის N9- ბრძანებით - გაფრთხილება, ხოლო ს-----ის 11.12.2015 წლის N3-- --, 06.01.2016 წლის N2-- და 13.01.2016 წლის 4-- წერილების საფუძველზე, კ-----ის თ-----ის 2016 წლის 25 იანვრის N3- ბრძანებით - საყვედური. კ-----სთან არსებულმა მ-----მა 2016 წლის 4 თებერვალს კ-----ში წარმოადგინა N1---, 17 თებერვალს - N2---, 11 მარტს - N3---, 15 მარტს - N3---, 8 აპრილს - N8---, 27 აპრილს - N1---- და 44 მაისს - N12--- წერილები, რომლებშიც მან სხვადასხვა ფაქტზე დაყრდნობით მიუთითა, რომ მისი თანაშემწე ბ-----ე გულგრილად ეკიდება თავის სამსახურებრივ ვალდებულებებს, დროულად არ ასრულებს მიცემულ დავალებებს, არ ამზადებს შესაბამის რეაგირების დოკუმენტებს მომხმარებელთა განცხადებებზე და შეუსრულებელი აქვს 6 და მეტი თვის წინ მიღებული კორესპონდენცია (რაც იწვევს განმცხადებელთა სამართლიან პრეტენზიებს). აღნიშნული დარღვევების გამო კ-----სთან არსებულმა ს-----მა მოითხოვა ბ-----ის თანამდებობიდან გათავისუფლება. ამ მოთხოვნებიდან გამომდინარე, ბ-----ესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება.

საქმეში სადავოდაა ქცეული სამი ბრძანება: გაფრთხილების, საყვედურისა და დათხოვნის თაობაზე.

სამივე მათგანს ახლავს გამოცემის წინაპირობების ამსახველი საფუძვლები, რომლებიც აღწერენ მრავლობითი ხასიათის დარღვევებს მოსარჩელის მხრიდან; მართალია, ხშირ შემთხვევაში ამ საფუძვლებში მეორდება დარღვევათა შინაარსები, მაგრამ ეს გარემოებანი ვერ შექმნიან სადავო ბრძანებების ბათილობის პირობებს, ვინაიდან ყოველი ბრძანების საფუძველში საკმარისი ახლი გარემოებანია გამოკვეთილი და ამ ახალ გარემოებათა მოკვლევადიდან 1 თვეზე მეტი გასული არ გახლავს (როგორც ამას მოითხოვს შრომის შინაგანაწესი). ამავე დროს, სასამართლო ვერ მიიღებს მოსარჩელის განმარტებას, რომ საფუძვლებში ჩამოთვლილი საქმეებიდან მას არ ეწერა ზოგიერთი (ეს განცხადება, როგორც ახალი ფაქტობრივი გარემოება გაჟღერდა საქმის განხილვის მთავარ სხდომაზე და ასევე არ გახლავს გამყარებული მტკიცებულებებით).

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სრულად დადასტურდა მოსარჩელის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევის ფაქტი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მოწმე - ს-----ის ჩვენება;
- სადავო ბრძანებების საფუძვლები:
გაფრთხილების საფუძვლები (ტომი 3 ს.ფ. 19, 67);
საყვედურის საფუძვლები (ტომი 1 ს.ფ. 85, 88, 92, 94);
დათხოვნის საფუძვლები (ტომი 2 ს.ფ. 202, 205, 207, 226, 243, 256, 333);
- შრომის შინაგანაწესი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან, ვერ დასტურდება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების წინააღმდეგობა სხვადასხვა საკანონმდებლო რეგულაციებთან, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს 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 26-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 სუბიექტუარიალობის“ 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 უცხოელად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - **LOIZIDOU vs. TURKEY** აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. 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.

ე.ი. ნათელია, რომ წინამდებარე საქმეშიც, ვინაიდან სასამართლო იღებს გადაწყვეტილებას მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ის ერევა (სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური

ვალდებულების შეფასების გზით) პირის იმ უფლებაში, რომელიც გარანტირებულია კონვენციის მე-8 მუხლით; ასეთი ჩარევა რომ გამართლებული უნდა იყოს შესაბამისი ლეგიტიმური მიზნითა და ასევე უნდა იყოს აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ეს საყოველთაოდ ცნობილია.

6.2. სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის 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 გაუსვამთ, რომ პირდაპირი სამართლის წყაროდ წინამდებარე გადაწყვეტილება არ განიხილავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ისეთ აქტებს, რომლებიც არ არის კანონიერ ძალაში საქართველოს სახელმწიფოსთან მიმართებაში);

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური -

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

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

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

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით

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

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

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათქმაუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, **შეინარჩუნო და დატმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.**

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 დასაქმებული ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

6.4. სასამართლომ, დადგენილ სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში, უკვე წარმოაჩინა მსჯელობა სამართალწარმოების შედეგად გამოვლენილი დარღვევების თაობაზე და რათქმაუნდა ამჯერად აღარ მოახდენს მათ დეტალურ გამეორებას. სასამართლო მხოლოდ მოკლედ მიუთითებს შემდეგს:

განსახილველ საქმეში წარმოდგენილია ორგანიზაციის შინაგანაწესი; აღნიშნულის თანახმად, ჩადენილი გადაცდომის სიმძიმის, მისი ჩადენის გარემოებებისა და დასაქმებულის მუშაობის გათვალისწინებით დისციპლინური გადაცდომისთვის გამოყენებულ შეიძლება იქნეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის შემდეგი ზომები: შენიშვნა; გაფრთხილება; საყვედური; შრომის ანაზღაურების დაკავება არაუმეტეს შრომის ანაზღაურების 10 პროცენტისა; სამსახურიდან გათავისუფლება. შინაგანაწესის 18-ე მუხლის მე-5, მე-6, მე-8 და მე-10 პუნქტების შესაბამისად, დისციპლინური პასუხისმგებლობა დაკისრებულ უნდა იქნეს ერთი თვის განმავლობაში იმ დღიდან, როცა უფლებამოსილი პირისთვის ცნობილი გახდა ჩადენილი გადაცდომის შესახებ. ერთი დისციპლინური გადაცდომისთვის შეიძლება მხოლოდ ერთი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენება. დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა დასაქმებულის მიმართ ითვლება მოხსნილად, თუ: დასაქმებულისთვის შენიშვნის გამოცხადების დღიდან ორი თვის განმავლობაში მას არ დაეკისრა ახალი დისციპლინური პასუხისმგებლობა; დასაქმებულისთვის გაფრთხილების გამოცხადების დღიდან ექვსი თვის განმავლობაში მას არ დაეკისრა ახალი დისციპლინური პასუხისმგებლობა; დასაქმებულისთვის საყვედურის გამოცხადების დღიდან ერთი წლის განმავლობაში მას არ დაეკისრა ახალი დისციპლინური პასუხისმგებლობა. დასაქმებულისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრება არ შეიძლება მისი ავადმყოფობის, შვებულებაში ან მივლინებაში ყოფნის დროს, აგრეთვე იმ შემთხვევაში, თუ ჩადენილი გადაცდომის შემდეგ გავიდა ერთ წელზე მეტი.

შესაბამისად, ნათელია, რომ სადავო გაფრთხილებისა და საყვედურის სამართლებრივი საფუძვლები სწორედ შინაგანაწესში გახლდათ მოცემული. შესაბამისად, ის დადგენილი ფაქტობრივი წინაპირობანი რომლებზეც ზემოთ მივუთითეთ, ქმნიან ამ რეგულაციათა გამოყენების შესაძლებლობას.

6.5. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძვლით, რაც გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

შრომითი ხელშეკრულებით და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების შესრულება დასაქმებულის უმთავრესი მოვალეობაა და დასაქმებულიდან მომდინარე საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება განპირობებული იყოს დასაქმებულის მიერ სახელშეკრულებო ვალდებულების დარღვევით, ან მისი პიროვნებიდან მომდინარე სხვა საფუძვლით, ვალდებულების ერთჯერადი დარღვევა შეიძლება იყოს ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი მხოლოდ მაშინ, თუ სახეზეა ისეთი დარღვევა, რომელიც სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობას ობიექტურად გამორიცხავს.

როგორ, დადგენილია დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია მოსარჩელეზე დაკისრებული მოვალეობების სისტემატური შეუსრულებლობა, დაძაბული და კონფლიქტური ურთიერთობა მოქალაქეებთან და უშუალო უფროსთან, რის გამოც საფრთხე ექმნებოდა სამსახურის იმიჯს და რეპუტაციას.

თუ რა მიიჩნევა შრომის ხელშეკრულების ან/და შინაგანაწესის უხეშ დარღვევად, კანონი არ განსაზღვრავს. ქმედების, როგორც დარღვევის ხარისხის შეფასება, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ უნდა მოხდეს გადაცდომის სიმძიმის, სიხშირის გათვალისწინებით და მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ მის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ დამსაქმებლის მოთხოვნა კონკურენტულ ადამიანურ რესურსებზე სრულიად ბუნებრივია შრომითი ურთიერთობების დინამიურობისა და შრომით ბაზარზე ყოველდღიურად მზარდი მოთხოვნილებების გათვალისწინებით. სამეწარმეო გადაწყვეტილება, რომელიც მაღალკვალიფიციური კადრების მომზადება-გადამზადებას, მიღებას უკავშირდება, ექვემდებარება სასამართლოს სამართლებრივ კონტროლს, თუმცა, გასათვალისწინებელია, ასევე, საწარმოს მენეჯმენტის მიზნები და

სწრაფვა, რათა გონივრულად, სამართლიანად და კანონიერად შეფასდეს საწარმოს გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა, მათ შორის ეკონომიკური მოთხოვნების საფუძველზე, დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. სასამართლოებმა ძალზედ ფრთხილად და წინდახედულად უნდა იმსჯელონ სასამართლო კონტროლის ფარგლებში, კონკრეტული საწარმოს ბიზნეს გადაწყვეტილებასა და სამეწარმეო პოლიტიკაზე, რათა კონსტიტუციის 26-ე მუხლის მე-2 პუნქტით დადგენილი ვალდებულების - თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარების - ხელშეწყობა მოხდეს.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის ქმედება მისი სიმძიმის, სიხშირის თვალსაზრისით, წარმოადგენს იმგვარ გადაცდომას, რაც ამართლებდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას (უხეში დარღვევა). დამსაქმებელი სისტემატიურად აწყდებოდა მოსარჩელის მხრიდან თავისი ვალდებულებების შეუსრულებლობის ფაქტებს. ამავე დროს, ვერ იქნება გაზიარებული მოსარჩელის მსჯელობა მისი დევნის შესახებ: გაფრთხილების შემდეგ, საყვედურამდე ლამის 1 წელია გასული; საყვედურიდან დათხოვნამდეც არ არის მოკლე დრო. შესაბამისად, თუ დამსაქმებლის სურვილი გახლდათ მოსარჩელის თავიდან მოცილება, ის სავარაუდოდ უფრო მოკლე და მოქნილ ვადებში ეცდებოდა მოქმედებას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ შეძლო მისი მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტობრივი გარემოების (ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლობიერი საფუძვლის) არსებობის დადასტურება, კერძოდ, დადგინდა, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განპირობებულია მისი მხრიდან ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულებით.

შესაბამისად, სამივე სადავო ნება კანონიერია.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის თანახმად, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ უფლებები და ვალდებულებები. ამავე კოდექსის 115-ე მუხლის შესაბამისად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად. **სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილენი, არიან სამოქალაქო საზოგადოების წევრები. სამოქალაქო საზოგადოება კი ურთიერთპასუხისმგებლობის მქონე პირთა ერთობაა** (იხ. ლადო ჭანტურია - შესავალი საქართველოს სამოქალაქო სამართლის ზოგად ნაწილში, 1997 წ.). შესაბამისად, სამოქალაქო ნება, სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილის მიერ უნდა განხორციელდეს კეთილსინდისიერად და კანონის მოთხოვნათა

შესაბამისად. წინამდებარე სამოქალაქო-სამართლებრივი ნება - სამი სადავო გადაწყვეტილება შეიძლება ჩაითვალოს მართლზომიერად, რაც სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს), მისი ბათილობის საფუძველს გამორიცხავს.

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

6.6. მოსარჩელის მოთხოვნებს წარმოადგენს პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

ამდენად, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობის თანამდევ შედეგს. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს არც სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

6.7. რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნას, მოპასუხეს დაეკისროს მის სასარგებლოდ მიუღებელი კვარტალური პრემია 2014 წლიდან 2016 წლის 06 მაისამდე, სულ 10400 ლარი, შრომის შინაგანაწესის მე-19 მუხლის თანახმად, კ-----ის წევრს, კ-----ის თ-----ის გადაწყვეტილებით შეიძლება მიეცეს პრემია. დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა სანიმუშო შესრულებისთვის, ზეგანაკვეთური მუშაობისთვის, განსაკუთრებული სირთულის ან მნიშვნელობის დავალების შესრულებისთვის, ხანგრძლივი და კეთილსინდისიერი სამსახურისთვის გამოიყენება წახალისების შემდეგი ფორმები: მადლობის გამოცხადება; ფულადი ჯილდო; პრემია; ფასიანი საჩუქრით დაჯილდოება; დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის ვადაზე ადრე მოხსნა. წახალისების ან დახმარების გაცემის თაობაზე დასაქმებულის განცხადების, აღმასრულებელი დირექტორის ან ადამიანური რესურსების მართვისა და საქმისწარმოების დეპარტამენტის დირექტორის წარდგინების საფუძველზე, ან წარდგინების გარეშე გადაწყვეტილებას იღებს კ-----ის თ-----ე. ამდენად, იმის გათვალისწინებით, რომ პრემია გაიცემა დასაქმებულზე მხოლოდ სამუშაოს სანიმუშო შესრულებისთვის და ხელფასისგან განსხვავებით მისი გაცემა არ ხდება ყველა დასაქმებულზე, აგრეთვე იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელის მიმართ გამოყენებული იყო არაერთი პასუხისმგებლობის ზომა და ბ-----ე იყო ხელმძღვანელების მხრიდან ხშირი პრეტენზიების ადრესატი, დამსაქმებელს არ გააჩნდა ვალდებულება მოსარჩელისათვის გადაეცა პრემია, შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა ამ ნაწილშიც უსაფუძვლოა.

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 100-100 ლარი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად. გარდა ამისა, ვინაიდან სადავო გახლდათ სამი ბრძანება, მოსარჩელეს დამატებით უნდა დაეკისროს კიდევ 100 ლარი ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 364-365-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა

1. ბ-----ეს სარჩელის დაკმაყოფილებაზე ეთქვას უარი.
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად. ასევე, მოსარჩელეს დამატებით დაეკისროს 100 ლარის გადახდა სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

კოპალიანი

ირაკლი