



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

18 მარტი, 2019 წელი

ქ. ბათუმი

შესავალი ნაწილი

**ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე - სალიხ შაინიძე
სხდომის მდივანი - ნათია გოგმაჩაძე**

მოსარჩელე: გუ-----ე

წარმომადგენელი: შო-----ე

მოპასუხე: შპს „Ge-----“

წარმომადგენელი: მა-----, შა-----

დავის საგანი: სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურისა და სახელოფასო დავალიანების ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. გუ-----ემ სარჩელი აღძრა შპს „Ge-----“-ის მიმართ და სასარჩელო განცხადებით მოითხოვა:

- ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „Ge-----“-ის 2017 წლის 31 მაისის №21 ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა და დაკავებული თანამდებობიდან განთავისუფლების თაობაზე.

- მოპასუხეს მის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელოფასო დავალიანების 1100 ლარის ოდენობით.

- დაევალოს მოპასუხეს მოსარჩელე გუ-----ე აღადგინოს შპს „Ge-----“-ის ლაბორატორიის გამგის პოზიციაზე იგივე პირობებით და მოპასუხეს მის სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდური ხელფასის ანაზღაურება, ყოველთვიურად 900 ლარის ოდენობით, 2017 წლის 1 ივნისიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სარჩელის საფუძვლები:

- სადავო ბრძანება გამოცემულია საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დარღვევით. ის ეფუძნება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტს, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო. მოსარჩელის მითითებით, ბრძანება დაუსაბუთებელია და არღვევს მის უფლებებს. შესაბამისად, ის ექვემდებარება ბათილად ცნობას.

- საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლის მოსარჩელეზე უნდა მოხდეს სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება, ასევე საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის 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.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო, განმარტა, რომ სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს ხანდაზმულობის, უსაფუძვლობის და დაუსაბუთებლობის გამო.

3. საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2013 წლის 8 აპრილს შპს „Ge-----“-ის ბაზაზე ამოქმედდა ბიოტექნოლოგიური ლაბორატორია, რომლის ხელმძღვანელად დაინიშნა, ბიოლოგიის აკადემიური დოქტორი გუ-----ე. ლაბორატორია აწარმოებდა ლურჯი მოცვის და სხვა კულტურების ნერგების წარმოებას „ინ ვიტრო“ მეთოდის გამოყენებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან.
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.2. გუნარა ვერულიძესა და შპს „Ge-----“-ს დირექტორს ირაკლი ფარცვანიას შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება ზეპირი ფორმით და გუ-----ის როგორც ლაბორატორიის ხელმძღვანელის (გამგის)

მოვალეობები იყო ლაბორატორიულ სამუშაოთა ორგანიზება, მცენარეთა მიკროგამრავლებისთვის საჭირო პირობების დადგენა და ნერგის წარმოების უზრუნველყოფა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.3. სადავო არაა ის გარემოება, რომ გუ-----ის ხელფასი შპს „Ge-----“-ში 2013 წლიდან იყო ცვალებადი, შემდეგ კი ხელფასის ოდენობა ყოველთვიურად სტაბილურად შეადგენდა 900 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ამონაწერი გუ-----ის კუთვნილი საბანკო ანგარიშებიდან.
- ცნობა სამუშაო ადგილიდან.
- მხარეთა განმარტებები.

3.1.4. მოპასუხე შპს „Ge-----“-ის დირექტორის 2017 წლის 31 მაისის №21 ბრძანებით მოსარჩელე გუ-----ე გათავისუფლდა დაკავებული პოზიციიდან და ამავე დღიდან ცალმხრივად შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2017 წლის 31 მაისის №21 ბრძანება.
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.5. მოპასუხე გუ-----ის მიერ 2017 წლის 28 ივნისს შპს „Ge-----“-ის დირექტორის სახელზე მიმართული იქნა განცხადებით, რათა მომხდარიყო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის წერილობითი დასაბუთება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2017 წლის 28 ივნისის განცხადება.
- საფოსტო გზავნილი.
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.1.6. მოპასუხე შპს „Ge-----“-ს შეჩერებული აქვს ფუნქციონირება და მის ბაზაზე აღარ მოქმედებს ლაბორატორია, რომელიც აწარმოებდა ლურჯი მოცვის და სხვა კულტურების ნერგების წარმოებას „ინ ვიტრო“ მეთოდის გამოყენებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- დეკლარაციები.
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეებს შორის ძირითადი სადავო ფაქტობრივი გარემოებებია:

- ასრულებდა თუ არა გუ-----ე მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს ჯეროვნად, კერძოდ ახდენდა თუ არა ლაბორატორიის მუშაობის

ორგანიზებას, უზრუნველყოფდა თუ არა ნერგების წარმოებას.

- მოპასუხეს, როგორც ლაბორატორიის გამგეს, სამუშაოების მიმართ ჰქონდა თუ არა არაკეთილსინდისიერი მიდგომა, არღვევდა თუ არა კომპანიის შინაგანაწესს და ასევე უხეშად არღვევდა თუ არა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს.

- სახელფასო დავალიანების არსებობის ფაქტი.

- ლაბორატორიაში წარმოებული ნერგების - 10 000 ნერგის, გუ-----ის ბრალით განადგურება.

- იყო თუ არა ცნობილი გუ-----ისათვის და ჩაბარდა თუ არა მას 2017 წლის 29 მარტის №3-/16 ბრძანება (საყვედურის გამოცხადების თაობაზე).

- მხარეებს შორის სადავოა მოსარჩელის შრომის ანაზღაურების ოდენობის მთლიანად მიღების ფაქტი. მოპასუხის განმარტებით გუ-----ეს ნაღდი ანგარიშსწორებით მიღებული აქვს ყოველთვე 900 ლარი; მოსარჩელე კი განმარტავს, რომ მის მიერ მიღებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვე მიღებული აქვს 850 ლარი.

3.2.2. მხარეებს შორის სხვა გარემოებებიცაა სადაო, მაგრამ დავის გადაწყვეტისათვის ამ გარემოებების დადგენა გადამწყვეტი მნიშვნელობისაა.

3.2.3. ფაქტობრივად, სადავო გარემოებებთან დაკავშირებით მხარეები იძლევიან ურთიერთსაწინააღმდეგო განმარტებას. მათი განმარტებები გამორიცხავენ ერთმანეთის არგუმენტებს. სასამართლო ორივე მხარის განმარტებას აფასებს თანაბარი მნიშვნელობის მტკიცებულებად. საბოლოოდ გაიზიარებს მხოლოდ იმ მხარის განმარტებას, ვინც მტკიცებულებებით დაადასტურებს თავის არგუმენტებს. მხარეთა არგუმენტების დამტკიცება დასაშვებია დისპოზიციურობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე შეკრებილი მტკიცებულებებით.

3.2.4. სასამართლო განმარტავს, რომ სადავო საკითხის დადგენისას სასამართლო ხელმძღვანელობს მხარეთა თანასწორობის, შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლით სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. დისპოზიციურობის პრინციპის მიხედვით აღიარებულია შეჯიბრებითობის პრინციპით ფაქტების დადგენა. მტკიცების ტვირთი მხარეებს შორის თანაბრადაა გადანაწილებული. მხარეები თავად განსაზღვრავენ, თუ რომელი მტკიცებულებები გამოიყენონ ფაქტობრივი გარემოების დასადასტურებლად. ზოგადად ორივე მხარემ უნდა წარმოადგინოს მტკიცებულებები, რომლითაც უტყუარად დადგინდება სარჩელში და შესაგებელში მითითებული გარემოებების არსებობა. დისპოზიციურობის პრინციპიდან გამომდინარე ფაქტების მტკიცების

ტვირთი მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის განაწილებული უნდა იყოს სამართლიანად. თითოეულ მხარეს უნდა დაეკისროს ისეთი ფაქტის დამტკიცების ვალდებულება, რომლის განხორციელებაც მას შეუძლია. არცერთ მხარეს არ უნდა დაეკისროს ისეთი ფაქტების მტკიცების ტვირთი, რომლის განხორციელებაც მისთვის შეუძლებელია.

მტკიცების ტვირთის სწორი გადანაწილება საქმის განხილვის უმთავრესი პრინციპია.

3.2.5. მოსარჩელე თუ არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს ჯეროვნად, ასევე არღვევდა თუ არა შინაგანაწესს, ჰქონდა თუ არა ადგილი გულგრილი დამოკიდებულებას მასზე დაკისრებული სამუშაოების მიმართ, არღვევდა თუ არა უხეშად მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, ახასიათებდა თუ არა გუ-----ეს არაკეთილსინდისიერი დამოკიდებულება თავისი სამუშაოების და მოვალეობების მიმართ. მოხდა თუ არა 10000 ნერგის განადგურება იმის, გამო რომ გუ-----ემ არასწორად, არასრულად ან ა.შ. განახორციელა „ინ ვიტრო“ განაყოფიერება და ამის შედეგად შეაჩერა თუ არა მოპასუხემ ფუნქციონირება - ამის მტკიცების ტვირთი მოპასუხეს ეკისრება. ასევე მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, მისაღები აქვს თუ არა გუ-----ეს სახელფასო დავალიანება.

3.2.6. 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.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 205-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.

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და

მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. **აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო.** თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობას ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურობის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

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.**

3.2.7. სასამართლოს მიერ დადგენილია ის გარემოება, რომ გუ-----ეს 2017 წლის 3 აპრილს შპს „Ge-----“-ის დირექტორის ვი-----ას მიერ გამოცხადა მკაცრი საყვედური კონკრეტული დავალების შეუსრულებლობის და დაკისრებული მოვალეობისადმი გულგრილი დამოკიდებულების გამო და არ მომხდარა ამ ბრძანების გასაჩივრება (ბრძანება 3-04/17). სასამართლოში. თუმცა დადგენილია, რომ მოსარჩელე არ დაეთანხმა ბრძანებას და წერილობითი განმარტებით მიმართა მოპასუხეს, რაზედაც მოპასუხეს რაიმე რეაგირება არ განუხორციელებია, არ გაუცია ბრძანების დასაბუთება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2017 წლის 03 აპრილის ბრძანება 3-04/17).

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2.8. დადგენილია, რომ გუ-----ისათვის 2017 წლის 29 მარტის №3-/16 ბრძანების შესახებ ცნობილი არ ყოფილა (მკაცრი საყვედურის გამოცხადების თაობაზე). მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა ამ ბრძანების მოსარჩელეზე გაცნობის-ჩაბარების დამადასტურებელი მტკიცებულება. მითუმეტეს, მოსარჩელე არ უარყოფს, რომ მას 2017 წლის 03 აპრილის ბრძანება 3-04/17) ჩაბარდა - დახვდა სამსახურში, ხოლო 29 მარტის ბრძანების თაობაზე აცხადებს, რომ ეს მისთვის ცნობილი გახდა შესაგებლის ჩაბარების დროს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2017 წლის 29 აპრილის ბრძანება №3-/16.

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

3.2.9. მოცემულ შემთხვევაში, მნიშვნელოვან სადავო გარემოებას წარმოადგენს მოსარჩელის მიერ დარღვევების არსებობა/არ არსებობის ფაქტი, კერძოდ მოპასუხე კომპანია უთითებს, რომ მოსარჩელის მიერ განხორციელდა მისი უფლებამოსილების არაჯეროვანი შესრულება, არაკეთილსინდისიერი დამოკიდებულება მოვალეობების მიმართ, მასზე დაკისრებული მოვალეობების უხეში დარღვევა, გუ-----ის ბრალით მოხდა 10000 ნერგის განადგურება. რამაც გამოიწვია მისი სამსახურიდან გათავისუფლება. მოსარჩელე მხარე კი უარყოფს აღნიშნულს და

განმარტავს, რომ მის მიერ ხდებოდა მასზე დაკისრებული მოვალეობების ჯეროვანი, კეთილსინდისიერი შესრულება, ასევე მიუთითებს, რომ მისი ოთხწლიანი ხელმძღვანელობის დროს ლაბორატორიაში დასაქმდა საქართველოს 14 საქართველოს მოქალაქე, ნაწარმოებია 468 000-ზე მეტი ნერგი, მიღებულია პატენტი, დამუშავებულია 7 კულტურის „ინ ვიტრო“ კულტურაზე გამრავლების პროტოკოლი.

უნდა აღინიშნოს, რომ მოპასუხე მხარე აპელირებს ერთის მხრივ გუ-----
-----ის მიერ შემდეგ დარღვევებზე, კერძოდ აღნიშნავს, რომ გუ-----
ემ არ შეასრულა ხელმძღვანელის დავალება, უხეშად არღვევდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, ვერ უზრუნველყო მასზე დაკისრებული მოვალეობების შესრულება - ნერგების „ინ ვიტრო“ განაყოფიერება და სწორედ ამიტომ მოხდა 10000 ნერგის განადგურება, შესაბამისად კომპანიამ ვერ უზრუნველყო ნერგების რეალიზაცია, ასევე აპელირებს იმაზე, რომ გუ-----
-----ეს გამოეცხადა ორი საყვედური 2017 წლის 29 მარტს და 3 აპრილს, - თუმცა მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა სხვა მტკიცებულება, რითაც დადასტურდებოდა მოსარჩელის მიერ შემდეგი: არ შეასრულა ხელმძღვანელის დავალება, უხეშად არღვევდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, ვერ უზრუნველყო მასზე დაკისრებული მოვალეობების შესრულება - ნერგების „ინ ვიტრო“ განაყოფიერება და სწორედ ამიტომ მოხდა 10000 ნერგის განადგურება, შესაბამისად კომპანიამ ვერ უზრუნველყო ნერგების რეალიზაცია. მოპასუხე ამას ამტკიცებს მხოლოდ 2017 წლის 29 მარტის და 3 აპრილის ბრძანებებით, თუმცა 29 მარტის ბრძანების მოსარჩელეზე გაცნობის-ჩაბარების დამადასტურებელი მტკიცებულება ვერ წარმოადგინა. მოპასუხის მიერ გამოცემული ბრძანებების ფაქტობრივი საფუძვლები და მისი დამადასტურებელი მტკიცებულებები არ წარმოდგენილა.

შესაბამისად, სასამართლო უშუალოდ მოსარჩელის ბრალეულობას ვერ ხედავს, მით უმეტეს ისეთ ბრალეულობას, რომელიც უმკაცრესი სანქციით უნდა დაესაჯა დამსაქმებელს.

3.2.10. სასამართლო განმარტავს, რომ ფაქტობრივი გარემოებების არსებობა ან არარსებობა უნდა დადასტურდეს კონკრეტული მტკიცებულებების ანალიზით. მხარეები ერთმანეთს ეჯიბრებიან მტკიცებულებებით ფაქტობრივი გარემოებების დამტკიცებაში. სასამართლოს მიერ გამოკვლეული მტკიცებულებები უნდა ქმნიდეს დამაჯერებელ შინაგან რწმენას ამათუ იმ ფაქტის არსებობისა. არცერთ მტკიცებულებას არ აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. მხარეთა მირ წარმოდგენილი მტკიცებულებები შეიძლება გამოდგეს ამა თუ იმ ფაქტის დასადასტურებლად ან არ გამოდგეს. საკითხი თუ რამდენად ვარგისია მტკიცებულება ფაქტის დასადგენად, უნდა გადაწყდეს მტკიცებულების შეფასებით. სასამართლომ უნდა შეაფასოს ზეპირი განმარტებით შეიძლება თუ არა დადგინდეს მოსარჩელეთა ისეთი კონფლიქტურობა, რაც აუცილებელს ხდის მათ სამსახურიდან დათხოვნას. სასამართლომ ზემოთ განმარტა, რომ ზეპირი განმარტება ფაქტის

სადავოობისას არ წარმოადგენს ფაქტის დადგენილად მიჩნევისათვის საკმარის მტკიცებულებას.

ამ პრინციპის გათვალისწინებით მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა, რომ გუ-----
-----ე არღვევდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, უხეშად არღვევდა შინაგანაწესს და მის ბრალით მოხდა 10000 ნერგის განადგურება. არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს და ყოველივე ამით ზიანი მიაყენა კომპანიას და სწორედ ამის გამო მოხდა კომპანიის ფუნქციონირების შეჩერება. სასამართლო პატივს სცემს მოპასუხის განმარტებებს, მაგრამ სადავო ფაქტის მტკიცება მოითხოვს უფრო მაღალი სტანდარტის მტკიცებულებებს, ვიდრე ეს ზეპირი განმარტებაა. ნებისმიერ მხარეს ზეპირად ნებისმიერი განმარტების მოცემა შეუძლია, მაგრამ როცა ეს განმარტება სადავო ხდება, სასამართლო ვალდებულია მისი ნამდვილობა შეამოწმოს. ზეპირი განმარტების ნამდვილობა კი შესაძლებელია მხოლოდ სხვა მტკიცებულებების ერთობლიობით.

3.2.11. სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს იმ გარემოებას, რომ ადგილი ჰქონდა შპს „Ge-----“-ის წინაშე ვალდებულებების შეუსრულებლობას ანგარიშის წარუდგენლობას გუ-----ის სამუშაოზე არყოფნის გამო, რადგან სამსახურეობრივი მოვალეობის გამო გუ-----ე იმყოფებოდა სხვა ადგილას და შესაბამისად ვერ შეძლებდა ანგარიშის დაწერას. მთავარია ის, რომ მოსარჩელე, როგორც ლაბორატორიის გამგე, თუ რატომ ვერ შეძლებდა ანგარიშის დაწერას, ახსნა-განმარტებითი ბარათით მიმართა კომპანიის დირექციას და სრულად განუმარტა, დავალების შეუსრულებლობის მიზეზი. მიუხედავად აღნიშნულისა, მოსარჩელის ქმედებები ვერ ჩაითვლება ისეთ და იმ ხარისხის ქმედებებად, რომლითაც დადგენილ იქნება ის გარემოებები, რომ იგი - გუ-----ე არ ასრულებდა კონკრეტულ დავალებას და მასზე დაკისრებული მოვალეობებისადმი ჰქონდა გულგრილი დამოკიდებულება. მითუმეტეს, არ დგინდება, რომ მოსარჩელის მიერ ადგილი ჰქონდა ხელშეკრულების პირობების დარღვევას, არ ასრულებდა ხელმძღვანელების მითითებებს, არ ასრულებდა კონკრეტულ დავალებებს, არღვევდა შინაგანაწესს, არ ასრულებდა კეთილსინდისიერად მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, - და ამის გამო მოხდა ნერგების განადგურება და კომპანიის მიერ ფუნქციონირების შეწყვეტა და შესაბამისად აღნიშნულის გამო მიაღწა კომპანიას ზიანი.

სასამართლო ამ მოსაზრებამდე მივიდა შემდეგი მტკიცებულებების ერთობლივი ანალიზით:

- მხარეთა განმარტებებით;
- საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით.

3.2.12. მხარეთა ახსნა-განმარტება არაა ის მტკიცებულება, რომლითაც შეიძლება დადგინდეს შპს „Ge-----“-ის ლაბორატორიის გამგის

თანამდებობის არსებობა ან შპს „Ge-----“ ფუნქციონირების ფაქტი, ამათუ იმ შტატის არსებობა, დგინდება საშტატო განრიგით, კომპანიის ფუნქციონირების ფაქტი დგინდება საგადასახადო ვალდებულების შესრულებით, შესაბამისი დეკლარაციებით. მოპასუხეს საქმეში წარმოდგენილი აქვს ნულოვანი დეკლარაციები, საიდანაც დგინდება, რომ შპს „Ge-----“-ს შეჩერებული აქვს საქმიანობა, შესაბამისად ერთმნიშვნელოვნად შეიძლება ითქვას, რომ მოპასუხე შპს „Ge-----“-ს ლაბორატორიის ხელმძღვანელის (გამგის) თანამდებობა არ აქვს.

3.2.13. მხარეებს შორის სადავო სახელფასო დავალიანება 1100 ლარი, აღნიშნულთან დაკავშირებით მოპასუხე მხარემ განმარტა, რომ გუ-----ე ხელფასს იღებდა ნაღდი ანგარიშსწორებით თვეში 900 ლარს და სრულად შესაძლებელია, რომ ის არასწორად მიუთითებს და მის მიერ აღებულია ხელფასი 900 ლარი და არა 850 ლარი. სასამართლო აღნიშნავს, რომ ამ გარემოებათა მტკიცება მოპასუხის ვალდებულებაა, თუმცა მას სიტყვიერი განმარტების გარდა რაიმე მტკიცებულება სასამართლოსათვის არ წარმოუდგენია და არც სათანადო შედავება განუხორციელებია მოსარჩელისა მიმართ. აღნიშნულის საპირისპიროდ მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი იქნა სახელფასო ამონაწერი, საიდანაც დგინდება, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ გააჩნია სახელფასო დავალიანება 1100 ლარი, საიდანაც 900 ლარი არის მაისის თვის ხელფასი, ხოლო 200 ლარი - დანაკლისი იანვრის, თებერვლის, მარტის და აპრილის თვის ხელფასებზე.

სასამართლო მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლზე და აღნიშნავს, რომ შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ, სამუშაო ადგილზე.

ამავე კოდექსის მე-2 მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის არსებობისას დამსაქმებელი ვალდებულია აუნაზღაუროს დასაქმებულს მხარეებს შორის შეთანხმებული ხელფასი. სასამართლო ვერ დაეთანხმება მოპასუხე მხარის პოზიციას, რომ მოსარჩელემ ვერ დაადასტურა ის ფაქტი, რომ მან აიღო ხელფასი ნაღდი ანგარიშსწორებით 900 ლარი და არა 850 ლარი. დამსაქმებელს უნდა დაეკისროს სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების ვალდებულება. ამ მხრივ სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა რაიმე სათანადო მტკიცებულება, რაც კომპანიას გაათავისუფლებდა დასაქმებულის მიმართ შრომის ანაზღაურების მოვალეობისაგან.

3.2.14. დადგენილი უდავო და სადავო ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასებების საფუძველზე სასამართლომ უნდა მიიღოს დასკვნა, თუ დასაქმებულს რამდენად „უმიზეზოდ, უსამართლოდ,

გამამართლებელი მიზეზის“ გარეშე, შეუწყვიტეს შრომითი ხელშეკრულება, რაც დაედება საფუძვლად სარჩელზე მისაღებ გადაწყვეტილებას.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ სამართლებრივი შეფასება მისცა დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებებს, მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. კანონები, რომლებითაც იხელმძღვანელა სასამართლომ

- საქართველოს კონსტიტუცია.
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.
- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი.
- დასაქმების შეწყვეტის შესახებ 1982 წლის კონვენცია.
- ვერსალის ხელშეკრულება.
- ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.
- საქართველოს შრომის კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით „შრომა თავისუფალია. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, განისაზღვრება კანონით“.

6.2. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის 1-3-3 ნაწილით:

1. „ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.“
2. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე.
3. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები“.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია შრომის თავისუფლება. იგი ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს

სოციალურ უფლებას წარმოადგენს. ამ უფლების სწორი შინაარსობრივი გააზრებისათვის უპირველეს ყოვლისა უნდა განისაზღვროს, თავად ცნება „შრომის“ მნიშვნელობა. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2-389 გადაწყვეტილებაში, საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე მაია ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“ აღნიშნა, რომ „ადამიანის ნებისმიერი საქმიანობა ვერ ჩაითვლება „შრომად“ და არ ექვემდებარება დაცვას კონსტიტუციის 30-ე მუხლის საფუძველზე. „შრომად“ შეიძლება გავიგოთ მხოლოდ ისეთი საქმიანობა, რომელიც მატერიალური და სულიერი თვალსაზრისით ემსახურება ადამიანის ცხოვრების საფუძვლის შექმნასა და შენარჩუნებას. შრომა, ერთის მხრივ, წარმოადგენს ადამიანის მატერიალური უზრუნველყოფის, ხოლო მეორეს მხრივ, პიროვნული თვითრეალიზაციისა და განვითარების საშუალებას. ადამიანის პროფესიული საქმიანობა შეიძლება მოიცავდეს რამოდენიმე მიმართულებას, მაგრამ საქმიანობის ნაწილი წარმოადგენს კონსტიტუციით დაცულ სიკეთეს მაშინ, როდესაც ის განგრძობადი და მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან მისი ჩამოცილებით აღარ იარსებებდა შემოსავლის მომტანი პროფესიული საქმიანობის ძირითადი მიმართულება“. ამდენად, საკონსტიტუციო სასამართლო მოცემულ გადაწყვეტილებაში, კონსტიტუციით აღიარებული „შრომის“ ცნების ქვეშ მოიაზრებს ისეთ საქმიანობას, რომელიც მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან როცა ის პირის პროფესიული საქმიანობის განუყოფელ და ძირითად ნაწილს წარმოადგენს.

„ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის საფუძველზე, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული დამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთრი შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან თავისუფლად დათანხმდება ან განახორციელებენ სათანადო ღონისძიებებს ამ უფლების უზრუნველყოფისათვის.

სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

შრომის კოდექსის პირველი მუხლის თანახმად, ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ წესრიგდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს

სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. ამავე კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. აღნიშნული ნორმის შინაარსი ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

შრომის კოდექსის 6.1. მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით. ამდენად, იმისათვის, რომ დადებულად იქნეს მიჩნეული (ცნობილი) შრომითი ხელშეკრულება, საჭიროა არსებობდეს წერილობითი ან ზეპირი ფორმით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

ამევე კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი ნაწილით, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამდენად, შრომის ანაზღაურება არის მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული თანხის ოდენობა, რომელიც დამსაქმებელმა უნდა გადაუხადოს დასაქმებულს შრომითი მოვალეობების შესრულებისათვის.

ანაზღაურების სისტემა (ფორმა) შეიძლება იყოს სხვადასხვა, მაგალითად, დროებლივი (კონკრეტულ დროის მონაკვეთში ფიქსირებული თანხის გადახდა), ნარდობლივი (შრომის ანაზღაურება შესრულებული სამუშაოს მიხედვით), ან სხვა.

6.3. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, არსებითად ჩაითვლება ხელშეკრულების ის პირობები, რომლებზეც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეულ უნდა იქნეს შეთანხმება, ანდა რომლებიც ასეთად ჩაითვლება კანონის მიერ. ამდენად, კანონი ხელშეკრულებას დადებულად მიიჩნევს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც მხარეები ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდებიან საამისოდ დადგენილი ფორმით. ხელშეკრულების არსებითი პირობების ჩამონათვალს კანონი არ განსაზღვრავს, ამ პირობებს თვითონ მხარეები განსაზღვრავენ და ასეთად ხელშეკრულების მხოლოდ ის პირობები ჩაითვლება, რომლებზედაც მხარეები უნდა შეთანხმდნენ, წინააღმდეგ შემთხვევაში ხელშეკრულება არ დაიდება. ხელშეკრულების არსებით პირობებს შეიძლება მიეკუთვნოს ხელშეკრულების საგანი, ხელშეკრულების მხარეები, მხარეთა მიერ მიერ განსაზღვრული შესრულება და ა.შ. შრომითი ხელშეკრულების არსებობის პირობებში შრომის ანაზღაურების ოდენობაზე და სისტემაზე შეთანხმება წარმოადგენს სწორედ ხელშეკრულების არსებით პირობას. ამასთან, შრომითი

ხელშეკრულების მოქმედების ვადა წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელიც საჭიროებს მხარეთა შორის შეთანხმებას. ვადის განსაზღვრა, როგორც წესი, მხარეთა პრეროგატივაა, ისევე როგორც ხელშეკრულების სხვა ძირითად პირობებზე შეთანხმება. მხარეთა მიერ ვალდებულების შესრულების ვადის განსაზღვრა გამომდინარეობს სამოქალაქო სამართალში აღიარებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპიდან, რომელმაც ნორმატიული ასახვა ჰპოვა სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის პირველ ნაწილში. ამ მუხლის თანახმად, კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. მათ შეუძლიათ დადონ ისეთი ხელშეკრულებები, რომლებიც კანონით გათვალისწინებული არ არის, მაგრამ არ ეწინააღმდეგება მას. შესაბამისად, მხარეებს სრული თავისუფლება აქვთ, შეთანხმდნენ ვალდებულების შესრულების ვადებთან დაკავშირებულ საკითხებზე. ისინი ამით საკუთარი ნებით განსაზღვრავენ ვალდებულების შესრულების საზღვრებს დროში. სახელშეკრულებო სამართალში ერთმანეთისაგან განასხვავებენ დადგენილ (განსაზღვრულ) და დაუდგენელ (განუსაზღვრელ) ვადებს. განსაზღვრულია ვადა, როდესაც ცნობილია მოვლენის დადგომის თარიღი. განუსაზღვრელია ვადა, როდესაც მოვლენის დადგომა სარწმუნოა, მაგრამ უცნობია მისი დადგომის ზუსტი თარიღი. როდესაც მხარეთა შეთანხმებით მოვლენის დადგომის კონკრეტული თარიღი მკაფიოდაა განსაზღვრული, ასეთ შემთხვევაში, სახეზეა განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება, ხოლო როდესაც ასეთი თარიღი არ არის განსაზღვრული და იგი არც ხელშეკრულების შინაარსიდან გამომდინარეობს, იგულისხმება რომ სახეზეა განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულება.

როგორც განსახილველ შემთხვევაში დადგინდა, რომ მხარეთა შორის არსებობდა განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება, რაც შეწყდა 2017 წლის 31 მაისის ბრძანების საფუძველზე. სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ნიშნავს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის დასრულებას დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, რაც შეიძლება განხორციელდეს სხვადასხვა მიზეზით და საფუძვლით. სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მხარეები ერთმანეთთან შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ 2017 წლის 31 მაისამდე.

დადგენილია, რომ მხარეთა ურთიერთობა მოიცავდა შეთანხმებას შრომის ანაზღაურების ფიქსირებულ დროებლივ სისტემაზე. კერძოდ, მოპასუხე ვალდებული იყო მოსარჩელისათვის მიეცა ხელფასი ყოველთვიურად. ასევე დადგენილია, რომ დამსაქმებელს შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე მოსარჩელის მიმართ ერიცხება ერთი თვის სახელფასო დავალიანება 900 ლარი და ოთხი თვის ხელფასის დანაკლისი $50+50+50+50=200$ ლარი, რომლის ანაზღაურების ვალდებულება მოპასუხეს უნდა

დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ.

6.4. როგორც საქართველოს კონსტიტუციის, ისე საერთაშორისო ხელშეკრულებების ანალიზით დგინდება, რომ შრომის თავისუფლება არ გულისხმობს მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვას, ის გაცილებით ფართო ცნებაა, რომელიც მოიცავს უფლებათა ვრცელ სპექტრს: პროფესიისა და საქმიანობის სახეობის არჩევის თავისუფლებას, შრომითი შესაძლებლობების თავისუფალ გამოყენებას, სათანადო სამუშაო პირობებით უზრუნველყოფას, სამართლიანი და ადეკვატური გასამრჯელოს მიღების უფლებას, სამსახურიდან უსაფუძვლო გათავისუფლებისა და ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისაგან დაცულობას და რაც მთავარია თავად უმუშევრობისგან დაცვის უფლებას. საქართველოს კონსტიტუციის 32-ე მუხლის მიხედვით: „სახელმწიფო ხელს უწყობს უმუშევრად დარჩენილ საქართველოს მოქალაქეს დასაქმებაში. საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პირობები და უმუშევრის სტატუსი განისაზღვრება კანონით“. სწორედ ამ კონსტიტუციური დებულების საფუძველზე, ქვეყანაში დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მისაღწევად, სახელმწიფო ვალდებულია გაატაროს ღონისძიებათა კომპლექსი, რომელიც მოიცავს დასაქმების სპეციალური პროგრამების შემუშავებასა და განხორციელებას, დასაქმების უფასო სამსახურების შექმნას, კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიულ მომზადებასა და გადამზადებას, უმუშევართა სოციალური დაცვისა და დასაქმების ხელშეწყობასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა სახის პროექტების დაფინანსებას და ა. შ. თავისთავად შრომის უფლება მოიცავს მასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა უფლებასა და მოვალეობას. შრომის უფლება ისეთ დებულებათა ნაკრებია, რომლებიც თანაბრად ითვალისწინებს, როგორც ტრადიციულ თავისუფლებებს, ისე უფლებებისადმი თანამედროვე მიდგომებსა და ვალდებულებებზე ორიენტირებულ პერსპექტივას, რომელიც მოიცავს მკაცრად განსაზღვრულ სამართლებრივ მოვალეობებს და პოლიტიკურ ვალდებულებებს. სიტყვა „შრომა“ განიხილება სამსახურის გაწევად სხვა ადამიანისთვის, ამ ადამიანის ხელმძღვანელობით და ამ სამსახურისთვის ანაზღაურების მიღებად.

6.5. საქართველოში, შრომითი ურთიერთობების ძირითადი მარეგულირებელი აქტია "საქართველოს შრომის კოდექსი". საკითხები, რომელიც ამ კანონით არ რეგულირდება, უნდა დარეგულირდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, საქართველოს კონსტიტუციის ან საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მეორე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილით:

1. "შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება

ანაზღაურების სანაცვლოდ.

2. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით". ამავე კოდექსის მეშვიდე მუხლით „შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული“.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა არის დასაქმებულის მიერ, დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება, ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობებისას დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს დამსაქმებლის მიერ დადგენილ და უზრუნველყოფილ "შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების" პირობებში და მას ანაზღაურება მიეცემა საბოლოო პროდუქტის ხარისხის მიუხედავად.

სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ:

- გუ—————ესთან 2013 წლის 8 აპრილს მხარეებს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე გუ————— ე დაინიშნა შპს „Ge—————“-ის ლაბორატორიის ხელმძღვანელის პოზიციაზე.

- მოსარჩელის შრომის ყოველთვიური (ფიქსირებული) ანაზღაურება თავდაპირველად იყო ცვალებადი, შემდეგ განისაზღვრა ხელზე ასაღები 900 ლარით.

6.6. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომა თავისუფალია და მას იცავს კანონი. თავისუფალი შრომის დაცვა კონსტიტუციური, გარანტირებული უფლებაა.

6.7. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე მუხლის პირველი ნაწილით ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება.

ამავე კოდექსის 361-ე მუხლის მეორე ნაწილით: „ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას“.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ნაკისრი მოვალეობა. მხოლოდ ამის შემდეგ იძენს უფლებას მოითხოვს შეთანხმებული ანაზღაურება. თუ მოსარჩელე შეასრულებდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სამუშაოს, მოპასუხეს გაუჩნდება საპასუხო ვალდებულება - გადაიხადოს შეთანხმებული გასამრჯელო - ხელფასი. ანალოგიურადაა განსახილველ შემთხვევაშიც. თუ დადასტურდა, რომ მოპასუხის ბრალეულობით იქნა შრომითი ხელშეკრულება შეწყვეტილი, მაშინ მოსარჩელეს აქვს უფლება მოითხოვოს შეთანხმებული კომპენსაცია. ასეთი უფლება მას გაუჩნდება

ვალდებულების შინაარსიდან გამომდინარე, რადგანაც ვალდებულება ისეთი სამართლებრივი ბორკილია, რომელიც ერთ მხარეს შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას აიძულებს მეორე მხარის სასარგებლოდ შეასრულოს გარკვეული მოქმედება ან მოქმედების შესრულებისაგან თავის შეკავება. მხარეები სახელშეკრულებო ვალდებულებაში იყვნენ, ამიტომ მოსარჩელის მიერ ვალდებულების შესრულებას უნდა მოჰყვეს მოპასუხის მიერ ვალდებულების აუცილებელი შესრულება. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით არ დადგინდა, რომ მოპასუხემ სამართლიანი საფუძვლის არსებობის შემთხვევაში შეწყვიტა ხელშეკრულება.

კომპენსაციის დაკისრების საკითხის გადაწყვეტასთან დაკავშირებით სასამართლო მონაწილეებს მიუთითებს საქართველოს სსკ-ის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე, რომლის მიხედვითაც ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

სასამართლო განმარტავს, რომ დავის გადაწყვეტისათვის, პირველ რიგში სათანადო შეფასება უნდა მიეცეს მხარეთა შორის წარმოშობილი სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსს. არ არსებობს ანაზღაურების მოთხოვნა, ვალდებულების გარეშე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მოთხოვნის უფლების არსებობისათვის საჭიროა მოთხოვნის უფლების მქონე მხარე ვალდებულებით ურთიერთიერთობაში იყოს მოპასუხესთან. ანუ მათ შორის უნდა არსებობდეს სახელშეკრულებო ურთიერთობა, ან მისი მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს დელიქტური ვალდებულებიდან ან უსაფუძვლო გამდიდრების ან კიდევ კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან. ხელშეკრულება ვალდებულების წარმოშობის ერთერთი საფუძველია. იგი ორი ან მეტი პირის ნების გამოვლენაა მიმართული სამოქალაქო სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ. ხელშეკრულების დადება დამოკიდებულია მხარეთა ნების გამოვლენაზე. წინამდებარე დავა გამომდინარეობს შრომითი ხელშეკრულებიდან, ამიტომაც მხარეებს შორის ურთიერთობა ხელშეკრულებიდან წარმოშობილ ვალდებულებას ეხება.

6.8. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის პირველი ნაწილით კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. მათ შეუძლიათ დადონ ისეთი ხელშეკრულებებიც, რომლებიც კანონით გათვალისწინებული არ არის, მაგრამ არ ეწინააღმდეგება მას. თუ საზოგადოების ან პიროვნების არსებითი ინტერესების დაცვისათვის ხელშეკრულების ნამდვილობა დამოკიდებულია სახელმწიფოს ნებართვაზე, მაშინ ეს უნდა მოწესრიგდეს ცალკე კანონით.

სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეები სარგებლობენ ხელშეკრულების დადების თავისუფლების პრინციპით. მათ უფლება აქვთ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. ხელშეკრულების პირობა წინასწარ შემუშავებულ ხასიათს არ ატარებს. მათ შეუძლიათ ნებისმიერ საკითხზე შეთანხმდნ. ამისათვის მათ არ ჭირდებათ რაიმე ნებართვა ან სპეციალური შინაარსის დაცვა. მთავარია მათი შეთანხმება არ ეწინააღმდეგებოდეს კანონს, აკმაყოფილებდეს მორალის ფარგლებს და არ არღვევდეს საჯარო წესრიგს.

6.9. მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ შპს „Ge-----“-ს დირექტორის მიერ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა უკანონოდ და ამით მას მიაღდა გარკვეული ზიანი. სასამართლო განმარტავს, რომ თუ მოპასუხის ქმედება მართლსაწინააღმდეგოა და მის მართლსაწინააღმდეგო ქმედებით მოსარჩელემ განიცადა ზიანი, მაშინ ასეთი ქმედება უნდა შეფასდეს მოსარჩელის უფლებების დარღვევად. მოსარჩელეს უფლება აქვს დარღვეული უფლების აღდგენა მოითხოვოს სასარჩელო წესით.

6.10. სასამართლო განმარტავს, რომ უფლება არის პირის უნარი სუბიექტს მოსთხოვს რაიმე მოქმედების შესრულება ან შესრულებისაგან თავის შეკავება. ანუ კანონი მოთხოვნის უფლების მქონე პირებს ანიჭებს სრულ თავისუფლებას კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევაში მოითხოვონ მოქმედების შესრულება ან თავის შეკავება, ან კიდევ, შეასრულონ რაიმე მოქმედება ან თავი შეიკავონ ამ მოქმედების შესრულებისაგან. მოთხოვნის უფლების მქონე პირი უფლებით უნდა სარგებლობდეს კეთილსინდისიერად. მისი გამოყენება არაკეთილსინდისიერად წარმოადგენს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

უფლების ბოროტად გამოყენება არის მოქმედება ან უმოქმედება, რომელიც მხოლოდ სხვებს აყენებს ზიანს ისე, რომ არ არის გამოკვეთილი ამ უფლებით მოსარგებლე პირის ინტერესების უპირატესობა. უფლების ბოროტად გამოყენებას კრძალავს საქ. სკ-ის 115-ე მუხლი, რომლის მიხედვითაც „სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღდეს სხვას.“ აღნიშნული ნორმა საერთო ჯამში ემსახურება **საქ. სკ-ის მერვე მუხლის მესამე ნაწილის დანაწესს**, რომლის მიხედვითაც, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილეებს ეკისრებათ ვალდებულება კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობები.

6.11. ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მიხედვით უფლება გულისხმობს პირის სუბიექტურ დამოკიდებულებას გარკვეული ფაქტისადმი. მას უნდა სწამდეს, რომ მისი ქმედება სამართლიანია, არაა კანონსაწინააღმდეგო. იგი გარკვეულ ფაქტებს

უნდა აფასებდეს ისე, როგორც ამას შეაფასებდა გარკვეული ურთიერთობის გარეთ მდგომი მესამე პირი, რომლის ინტერესებიც არაა ამ ურთიერთობაში გამოკვეთილი და, რომელიც ობიექტურად აფასებს შექმნილ ვითარებას.

6.12. დადგენილია, რომ მხარეებს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით მისი მოქმედების ვადა იყო განუსაზღვრელი. მოსარჩელე, ამ შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია იზრუნოს სამსახურებრივი ვალდებულებების შესრულებაზე ისე, როგორც ზრუნავს ანალოგიურ თანამდებობაზე და ანალოგიურ პირობებში მყოფი ჩვეულებრივი, სალად მოაზროვნე პირი და მოქმედებს იმ რწმენით, რომ მისი ეს მოქმედება ყველაზე ხელსაყრელია საწარმოსათვის. შეასრულოს ყველა ის ამოცანა, რაც მას ამ თანამდებობაზე აქვს გაწერილი.

მოპასუხეს, გუ—————ის მიმართ აქვს პრეტენზია, ის მიუთითებს დასაქმებულის დისციპლინურ დარღვევებზე.

6.13. სასამართლო განმარტავს, რომ კეთილსინდისიერების პრინციპი წარმოადგენს სამოქალაქო სამართლებრივი ურთიერთობების განმსაზღვრელ ძირითად პრინციპს. კეთილსინდისიერების პრინციპიდან გამომდინარე, დაუშვებელია არა მხოლოდ ის, რომ ვალდებულების შესრულება ხდება მიუღებელი ქმედებით, არამედ იგი იცავს სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილეების ნდობას სამოქალაქო ბრუნვის შესახებ, რომ არ მოხდება სამართლებრივი უფლებების ბოროტად გამოყენება. მოპასუხის ქმედება სათანადო საფუძველის გარეშე მოსარჩელესთან ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე უფლების ბოროტად გამოყენებაა.

6.14. სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლით „ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს“.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხის 2017 წლის 31 მაისის №21 ბრძანება, რომლითაც მოსარჩელე გაათავისუფლა დაკავებული პოზიციიდან და ცალმხრივად შეუწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება, მიღებულია უფლების ბოროტად გამოყენების საფუძველზე და ეწინააღმდეგება საქ. სკ-ის 115-ე მუხლის მოთხოვნებს, რომლის მიხედვით სამოქალაქო უფლება გამოყენებული უნდა იქნას მართლზომიერად.

6.15. სასამართლო განმარტავს, რომ საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, თუნდაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის რომელიმე პუნქტის წინაპირობისას, უნდა არსებობდეს განთავისუფლების გონივრული საფუძველი. 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის

ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო კონვენციების სტანდარტები და რეკომენდაციები. ერთერთი მათგანია შსო-ს №158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც 1982 წელს არის მიღებული და ითვალისწინებს გონივრული საფუძვლის მცნებას. კონვენციის მიხედვით გონივრულობის პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში.

6.16. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველო არ არის №158 კონვენციის მონაწილე მხარე, მაგრამ მას, გონივრული საფუძვლის პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით, შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა იმავე ხარისხითა და მოცულობით აკისრია, როგორც კონვენციის ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს. საქართველოს ეს საერთაშორის ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მეექვსე მუხლიდან გამომდინარეობს. გარდა ამისა, შრომით ურთიერთობებში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია. კერძოდ, კონვენციის მეოთხე მუხლის თანახმად დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებს და ქცევის წესს ან დაწესებულების, საწარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასახლებული კონვენცია ორიენტირებულია დამსაქმებლის უკანონო საფუძვლით დათხოვნის დაცვაზე, თუმცა ამავედროულად მიზნად ისახავს წონასწორობის დამყარებას. კონვენცია არ ითვალისწინებს დასაქმებულის დაცვას ნებისმიერ დროს. ამ მხრივ კონვენცია შეიცავს სპეციალურ დათქმებს, რაც დამსაქმებელს უფლებას აძლევს გაათავისუფლოს მუშაკი გარკვეული წინაპირობების არსებობისას.

დავის არსისათვის მნიშვნელოვანია კონვენციის განმარტებები დასაქმებულის ქცევებთან მიმართებაში. სწორედ ქცევების პრობლემას უდებს მოპასუხე მოსარჩელეთა გათავისუფლებას, საფუძვლად. კონვენცია მოიცავს რეგულაციას თუ რა ჩაითვლება მუშაკის უკანონო დათხოვნად, ისევე, როგორც რა არ ჩაითვლება უკანონო დათხოვნად. კონვენციის მეოთხე მუხლიდან გამომდინარე მუშაკის დათხოვნის გონივრული საფუძვლი კავშირში უნდა იყოს:

- ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან, ან/და არასათანადო ქცევასთან;
- ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დაწესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან.

ამგვარ კვალიფიკაციების დადგენისას კი უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სახელმძღვანელო ორგანოს

ექსპერტთა კომიტეტის კომენტარებს, გადაწყვეტილებებსა და რეკომენდაციებს, რომელთაც მართალია სარეკომენდაციო ხასიათი აქვთ, მაგრამ განმარტავენ კონვენციის ტექსტს, რეგულირების მასშტაბებს და ისინი შესაძლოა წარმოდგენილი იქნას, როგორც შთაგონების წყარო კანონმდებლობისა და ეროვნული სასამართლოებისათვის. შსო-ს ექსპერტთა კომისიის 1995 წლის მოხსენებაში მიმოხილულია „არასათანადო ქცევის“ კონცეფცია, რომელიც თავის მხრივ იყოფა ორ კომპონენტად:

- მუშა-მოსამსახურის მიერ შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულება (არასათანადო პროფესიული ქცევა).

- შეუფერებელი ყოფაქცევა.

- მუშა-მოსამსახურის მიერ შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობის არაჯეროვან შესრულებაში (არასათანადო პროფესიული ქცევა) იგულისხმება:

- სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების უგლებელყოფა;

- შინაგანაწესის დარღვევა;

- დამსაქმებლის ლეგიტიმური ბრძანების დაუმორჩილებლობა;

- არასაპატიო მიზეზით სამუშაოზე დაგვიანება ან გამოუცხადებლობა;

შეუფერებელი ყოფაქცევაში იგულისხმება:

- მთრალ მდგომარეობაში გამოცხადება;

- კონფლიქტური სიტუაციების შექმნა;

- არაკოლეგიალური დამოკიდებულებები;

- თანამშრომელთა შეურაცხყოფა

- ეთიკის ზოგადი წესების დარღვევა

- ასევე სხვა ისეთი ქცევა, რაც უარყოფითად მოქმედებს დამსაქმებლის იმიჯზე.

ზემოთ ჩამოთვლილი საფუძვლები წარმოადგენს დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების გონივრულ, ლეგიტიმურ საფუძველს. სასამართლოს წინაშე დგას გადასაწყვეტი საკითხი: - მოსარჩელის ქცევა წარმოადგენს თუ არა საკმარისად სერიოზულ საფუძველს იმისათვის, რომ დამსაქმებელმა მათთან შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა. ამდენად უნდა შეფასდეს მოსარჩელის რა ქმედება, ან უმოქმედება გვაქვს სახეზე, რომელიც შესაძლოა მივიჩნიოთ იმ დოზის შრომით სამართალდარღვევად, რომ მისი გათავისუფლება გონივრული საფუძვლის არეალში მოთავსდეს.

6.17. დასაქმების შეწყვეტის შესახებ 1982 წლის კონვენციის მეოთხე მუხლი, ასევე შსო-ს ექსპერტთა კომისიის რეკომენდაციები კრძალავს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან. ამავე კონვენციის მეშვიდე მუხლი განმარტავს, რომ დასაქმებულის ქცევასთან ან მის მის სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული მიზეზით დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა არ შეიძლება შეწყდეს, თუ მას არ აქვს წარდგენილ მტკიცებაზე საპასუხო დაცვის შესაძლებლობა.

6.18. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის დეფინიცია არ გულისხმობს ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული დისციპლინური ზომის გამო მორიგი შრომითი დარღვევისას დასაქმებულის განთავისუფლების სავალდებულოებას. ამ შემთხვევაში არსებითი მნიშვნელობა უნდა მიენიჭოს იმას, თუ რამდენად სერიოზულ დარღვევასთან გვაქვს საქმე და განთავისუფლება რამდენად ადეკვატური და შესაბამისია ჩადენილ დისციპლინურ გადაცდომასთან მიმართებაში.

განსახილველ შემთხვევაში, გუ-----ის მიმართ, მის გათავისუფლებამდე გამოყენებულია ერთი დისციპლინური ზომა, რომელიც, მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელეს არ გაუსაჩივრებია, სადავოა, რადგან მისი საფუძვლების დამადასტურებელი მტკიცებულებები არ წარმოდგენილა.

სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ გუ-----ისათვის 2017 წლის 29 მარტის №3-/16 ბრძანების შესახებ ცნობილი არ ყოფილა (მკაცრი საყვედურის გამოცხადების თაობაზე). მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა ამ ბრძანების მოსარჩელეზე გაცნობის-ჩაბარების დამადასტურებელი მტკიცებულება. მითუმეტეს, მოსარჩელე არ უარყოფს, რომ მას 2017 წლის 03 აპრილის ბრძანება 3-04/17) ჩაბარდა - დახვდა სამსახურში, ხოლო 29 მარტის ბრძანების თაობაზე აცხადებს, რომ ეს მისთვის ცნობილი გახდა შესაგებლის ჩაბარების დროს.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ გუ-----ის განთავისუფლებისას არ არსებობდა განთავისუფლების გონივრული საფუძვლები, მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა ამის დამადასტურებელი მტკიცებულებები, რაც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად მას ევალება.

შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეორე ნაწილით „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“.

მოსარჩელე მოითხოვს სამუშაოზე აღდგენას, ასევე განაცდურის ანაზღაურებას.

სასამართლო განმარტავს, რომ ვინაიდან მოპასუხე კომპანია ამჟამინდელი მდგომარეობით, აღარ ფუნქციონირებს და ვერ მოხერხდება მოსარჩელის აღდგენა იმ თანამდებობაზე, რომელზეც მუშაობდა, ასევე მის ტოლფას თანამდებობაზე, ამ შემთხვევაში სასამართლომ უნდა იმსჯელოს კომპენსაციის დაკისრების საკითხზე.

6.19. მოსარჩელე მოითხოვს იძულებით განაცდურის ანაზღაურებას. დასახელებული მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის მიხედვითაც „თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით“.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციით, «ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ» საერთაშორისო პაქტის მე-7 და «ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის» 23-ე მუხლით უზრუნველყოფილი და აღიარებულია შრომის სამართლიანი ანაზღაურების უფლება. დასაქმებულს ხელფასი ეძლევა სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე. აღნიშნული მუხლიდან გამომდინარე, განსაზღვრულია დასაქმებულისათვის ხელფასის გაცემის პერიოდი, რაც მოიცავს დროს - სამსახურში მიღებიდან გათავისუფლებამდე.

დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა მოპასუხემ შეწყვიტა 2017 წლის 31 მაისს, მას შემდეგ მოსარჩელე აღარ ასრულებს შრომით ვალდებულებებს და შესაბამისად ვეღარ ღებულობს ანაზღაურებას. საქმის განხილვით დადგინდა, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა მოპასუხის მართლსაწინააღმდეგო ქმედებით, თუმცა მისი აღდგენა თუნდაც ტოლფას სამუშაოზე ვერ ხერხდება, საწარმო არ ფუნქციონირებს.

6.20. დადგენილია რა მოსარჩელის დაუსაბუთებლად გათავისუფლებისა უსაფუძვლოდ შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტის ფაქტი, შესაბამისად, მოსარჩელეს უნდა განესაზღვროს შესაბამისი კომპენსაცია, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულზე მისაცემი შრომის ანაზღაურების სრული ოდენობის გათვალისწინებით, რათქმაუნდა, ხელშეკრულებით დადგენილი პირობების შესაბამისად.

დადგენილია რა, რომ მოსარჩელე, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლამდე რომ არ გაეთავისუფლებინათ, მიიღებდა:

- 2017 წლის 21 სექტემბრიდან თვის ბოლომდე დღეებისათვის - 450 ლარს ფიქსირებული ხელფასის მიხედვით.

ამდენად, მას სამუშაოზე აღდგენისა და ნაცვლად კომპენსაციის სახით უნდა მიეცეს 4500 ლარი, 2017 წლის დარჩენილი თვეების ფიქსირებული ხელფასის ოდენობის სახით.

სამართლოს მიაჩნია, რომ კომპენსაციის ამ ოდენობის განსაზღვრა სამართლიანი და გონივრულია.

სარჩელი არ არის ხანდაზმული.

6.21. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 130-ე მუხლის თანახმად, ხანდაზმულობა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად ჩაითვლება დრო, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხე მხარის მოსაზრებას იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელე მხარის მიერ გაშვებული იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული ხანდაზმულობის 30 დღიანი ვადა. სასამართლო აღნიშნულთან დაკავშირებით განმარტავს, რომ გუ-
-----ეს შპს „Ge-----“-ის დირექტორის 2017 წლის 31 მაისის №21 ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა და დაკავებული თანამდებობიდან განთავისუფლების თაობაზე ჩაბარდა 2017 წლის 2 ივნისს, გუ-
-----ის მიერ 2017 წლის 28 ივნისს შპს „Ge-----“-ის დირექტორის სახელზე მიმართული იქნა განცხადებით, რათა მომხდარიყო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის წერილობითი დასაბუთება, აღნიშნული მიმართვა ადრესატს ჩაბარდა 2017 წლის 5 ივლისს, შპს „Ge-----“-ს 5 ივლისიდან 7 დღის ვადაში წერილობით უნდა ეცნობებინა გუ-
-----ისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებზე, მოპასუხის მხრიდან კი არ მომხდარა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების წერილობითი დასაბუთება.

სასამართლო ამასთან აღნიშნავს, რომ მოსარჩელე მხარეს ასევე არ გაუშვია საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის 7-ე ნაწილით გათვალისწინებული საერთო ხანდაზმულობის 30 დღიანი ვადა, რამდენადაც მოპასუხე მხარის მიერ სასამართლოსათვის ვერ იქნა წარმოდგენილი შესაბამისი მტკიცებულებანი მის მიმართ ხანდაზმულობის ვადის გასვლასთან დაკავშირებით

7. საპროცესო ხარჯები

7.1. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი არის საქართველოს ბიუჯეტებში შენატანი, რომელსაც იხდიან ფიზიკური და იურიდიული პირები სახელმწიფოს მიერ მათი ინტერესების შესაბამისი იურიდიული მოქმედებების შესრულებისათვის და სათანადო საბუთების გაცემისათვის. ამავე კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით კი განსაზღვრულია სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელი სუბიექტები და გათვალისწინებულია, რომ სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელებად ითვლებიან ფიზიკური და იურიდიული პირები, რომელთა ინტერესებიდან გამომდინარეც სპეციალურად რწმუნებული დაწესებულებები ასრულებენ იურიდიულ მოქმედებებს და გასცემენ შესაბამის საბუთებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველის ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც, ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი შეადგენს სარჩელზე დავის საგნის (სადავო თანხის) ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 (ასი) ლარისა, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა პირველი ინსტანციის სასამართლოში ფიზიკური პირებისათვის არ უნდა აღემატებოდეს – 3 000 ლარს.

მოსარჩელე მოითხოვს მოპასუხის ბრძანების ბათილად ცნობას. ამ ნაწილში სახ. ბაჟის გამოთვლა უნდა განხორციელდეს საქ.სსკ-ის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის და 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „კ“ პუნქტის მოთხოვნათა დაცვით. ამ ნაწილში გადასახდელი ბაჟის ოდენობაა 120 ლარი.

მოცემულ შემთხვევაში დავის საგნის ღირებულება შეადგენს 11900 ლარს, დავის საგნის ღირებულების მიხედვით საქმეზე გადასახდელი ბაჟის ოდენობა შეადგენს 298 ლარს, საიდანაც მოსარჩელის მიერ 100 ლარის არის წინასწარ გადახდილი.

სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, მოსარჩელე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან კი განთავისუფლებულია. ამიტომ სარჩელის დაკმაყოფილების პროპორციული ოდენობით, სახ. ბაჟის გადახდა უნდა დაეკისროს მოპასუხეს, რაც შეადგენს 298 ლარს. აღნიშნული თანხიდან, მოპასუხემ 100 ლარი უნდა აუნაზღაუროს მოსარჩელეს, ხოლო 198 ლარი გადაიხადოს სახელმწიფო ბიუჯეტში.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ იყო.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო

საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-ე-244-ე, 248-ე-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 264-ე, 364-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. გუ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „Ge-----“-ის დირექტორის 2017 წლის 31 მაისის №21 ბრძანება, რომლითაც შეწყდა მხარეებს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება.

1.2. გუ-----ის სარჩელი სამუშაოზე აღდგენასა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების შესახებ ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს.

1.3. მოპასუხე შპს „Ge-----“-ს მოსარჩელე გუ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 1100 ლარის ოდენობით.

1.4. მოპასუხე შპს „Ge-----“-ის მოსარჩელის გუ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით 4500 ლარის გადახდა.

2. მოპასუხე შპს „Ge-----“-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 198 ლარის ოდენობით.

3. მოპასუხე შპს „Ge-----“-ის მოსარჩელის გუ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 100 ლარის გადახდა, გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის სანაცვლოდ.

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს 14 დღის ვადაში მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების გადაცემის მომენტიდან აპელაციის წესით, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ. ქუთაისი, ნიუ-პორტის ქ. 32), ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მეშვეობით (ქ. ბათუმი, ს. ზუბალაშვილის ქ. 30).

5. 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 ბათუმის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

6. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ

ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე:

საღიხ შაინიძე