



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

03.05.2019 წელი
თბილისი

ქ.

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

მოსარჩელე ჟ--- ძ-----,
წარმომადგენელი შ----- ი-----, ლ--- ც-----,
მოპასუხე შპს ს-----,
წარმომადგენელი ა-- ლ-----, ტ----- ჩ-----,

დავის საგანი: შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გამოვლენილი
ნების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე შპს ს----- 28.12.2017 წლის #1-783
ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.2. მოპასუხე შპს ს----- დაეკისროს მოსარჩელე ჟ--- ძ----- სასარგებლოდ
სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ
კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 186250 (დაბეგრილი 149000) ლარის გადახდა.

2. მოპასუხის პოზიცია

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

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე არის შპს ს----- ერთ-ერთი დამფუძნებელი და პარტნიორი 1999 წლიდან. მოპასუხის წილის მესაკუთრები და პარტნიორები არიან: მ----- ც----- 51% წილი (გენერალური დირექტორი), ლ----- 20% წილი, ჟ----- 20% წილი, ხ----- ს----- 9% წილი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სამეწარმეო რეესტრის ამონაწერის ასლი ს. ფ. 182.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. როგორც მოსარჩელე, ისე მოპასუხე საზოგადოების სხვა პარტნიორები შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული იყვნენ მოპასუხე შპს ს----- (სკოლაში) სხვადასხვა პოზიციაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. 2011 წლის 23 ივნისს ჟ-----, როგორც დასაქმებულს და მოპასუხე შპს საერო საშუალო სკოლა კომპლექსი ს-----, როგორც დამსაქმებელს შორის, დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც, მოსარჩელე დაინიშნა სკოლის სამეურნეო ნაწილის გამგის პოზიციაზე და მისი ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება განისაზღვრა 1563 ლარით.

2015 წლის 07 სექტემბერს მხარეებს შორის კვლავ დაიდო #155 შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც, მოსარჩელე მოპასუხე შპს საერო საშუალო სკოლა კომპლექსი ს----- დასაქმდა სამეურნეო ნაწილის გამგედ, მისი ყოველთვიური ხელფასი კი განისაზღვრა დასაბეგრი 3707 ლარით. 01.10.2016 წლის მხარეთ შეთხმევით შრომის ანაზღაურება გაიზარდა და განისაზღვრა დასაბეგრი 4207 ლარით. გათავისუფლებამდე მოსარჩელის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენდა დასაბეგრ 4165 ლარს.

#155 შრომის ხელშეკრულების მე-3 მუხლის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს სკოლის წესებით, შინაგანაწესით და წინამდებარე ხელშეკრულებით განსაზღვრული მოთხოვნები; შეასრულოს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ვალდებულებები; გაუფრთხილდეს სკოლის ქონებას, დაიცვას უსაფრთხოების წესები; განახორციელოს სკოლის შენობისა და სკოლის ტერიტორიის მოვლა-პატრონობა; ყურადღება მიქციოს სკოლის მატერიალურ ფასეულობებს და იყოს მატერიალურად პასუხისმგებელი პირი სკოლაში არსებულ მატერიალურ-ტექნიკურ საშუალებებზე; მიიღოს ზომები სკოლის დაზიანებული ინვენტარის შესაკეთებლად; იყოს პასუხისმგებელი სკოლაში ხანძარსაწინააღმდეგო

უსაფრთხოების დაცვაზე; განახორციელოს სკოლის სამეურნეო საკითხებთან დაკავშირებული ღონისძიებები; უზრუნველყოს სამზარეულოს აღჭურვილობის გამართულობა; შეასრულოს სამეურნეო საქმიანობასთან დაკავშირებით გენერალური დირექტორის ცალკეული მითითებები და დავალებები; აწარმოოს სარეცხი საშუალებებით და საკვები პროდუქტებით სკოლის მომარაგება; აკონტროლოს მომწოდებლის მიერ სკოლასთან გაფორმებული ხელშეკრულებების პირობების შესრულება.

აღნიშნული ხელშეკრულების 10.3. პუნქტით, დამსაქმებელსა და დასაქმებულ შორის ურთიერთობა, რომელიც არ არის მოწესრიგებული ამ ხელშეკრულებით, რეგულირდება შრომის შინაგანაწესითა და მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.

ხელშეკრულების 10.4. პუნქტით დასაქმებული ადასტურებს, რომ წინამდებარე ხელშეკრულების ხელმოწერით იგი ასევე ადასტურებს შინაგანაწესის გაცნობის ფაქტს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

23.06.2011 წლის ხელშეკრულების ასლი ს.ფ. 26-28.

07.09.2015 წლის ხელშეკრულების ასლი ს.ფ. 29-32.

შეთანხმების ასლი ს. ფ. 33.

ამონაწერის ასლი მოსარჩელის საბანკო ანგარიშიდან ს. ფ. 34-49.

სარჩელი ს. ფ. 5.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.4. მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, მოსარჩელე ჟ--- ძ----- გაეცნო შპს საერო საშუალო სკოლა-კომპლექსი ს-----ს 2016-2017 სასწავლო წელს მოქმედ შინაგანაწესს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შინაგანაწესის გაცნობის დოკუმენტები ს.ფ. 107-108.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.5. შპს საერო საშუალო სკოლა-კომპლექსი ს-----ს 2016 წლის შინაგანაწესის 60-ე მუხლის თანახმად, განსაზღვრულია სამეურნეო ნაწილის გამგის შემდეგი ვალდებულებები: ა) განახორციელოს სკოლის შენობისა და სკოლის ტერიტორიის მოვლა-პატრონობა; ბ) ყურადღება მიაქციოს სკოლის მატერიალურ ფასეულობებს და იყოს მატერიალურად პასუხისმგებელი პირი სკოლაში არსებულ მატერიალურ-ტექნიკურ საშუალებებზე; გ) მიიღოს ზომები სკოლის დაზიანებული ინვენტარის შესაკეთებლად; დ) იყოს პასუხისმგებელი სკოლაში ხანძარსაწინააღმდეგო უსაფრთხოების დაცვაზე; ე) განახორციელოს სკოლის სამეურნეო საკითხებთან დაკავშირებული ღონისძიებები;

ვ) უზრუნველყოს სამხარეულოს აღჭურვილობის გამართულობა, გაუმართაობის შემთხვევაში დროულად აცნობოს ადმინისტრატორს; ზ) ექიმთან ერთად გააკონტროლოს სკოლის შენობაში სანიტარული ნორმების დაცვა; თ) გენერალურ დირექტორთან შეთანხმებით აწარმოოს სარეცხი საშუალებებით და საკვები პროდუქტებით სკოლის მომარაგება; ი) გააკონტროლოს სკოლის ტექნიკური პერსონალის მუშაობა; კ) გენერალური დირექტორის ბრძანებით განსაზღვრულ ვადებში მონაწილეობა მიიღოს ინვენტარიზაციაში, გამოავლინოს და აღრიცხოს შედეგები; ლ) მონიტორინგი გაუწიოს შეძენილი სამეურნეო საქონლის მიზნობრივ ხარჯვას; მ) ხელი შეუწყოს სასწავლო პროცესთან დაკავშირებით სკოლის წინაშე არსებული ამოცანებისა და ფუნქციების შესრულებას; ნ) გენერალურ დირექტორთან შეთანხმებით გასცეს/გაანაწილოს სკოლის მატერიალური მარაგები; ო) წინასწარ შედგენილი და დამტკიცებული მენიუს ცვლილებების შემთხვევაში, დაუყოვნებლივ აცნობოს გენერალურ დირექტორს შესაბამისი მიზეზის მითითებით; პ) შეასრულოს სამეურნეო საქმიანობასთან დაკავშირებით გენერალური დირექტორის ცალკეული მითითებები და დავალებები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სკოლის შინაგანაწესის ასლი ს.ფ. 110-147.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.6. მოპასუხე შპს საერო საშუალო სკოლა კომპლექსი ს----- მიერ შპს ე-----ა-----ისთვის დაკვეთილ იქნა დამოუკიდებელი ა-----ორული შემოწმების და შესაბამისი დასკვნის შედგენა. ა-----ის მიზანს წარმოადგენდა შპს ს----- 2014-2016 წლის საანგარიშგებო პერიოდის ფინანსური ანგარიშგების ა-----ორული შემოწმების, საფინანსო-სამეურნეო საქმიანობის ბუღალტრული აღრიცხვის სისრულის დადგენა, ყველა არსებითი ასპექტის გათვალისწინებით.

დასკვნა დათარიღებულია 19.04.2017 წლით. აღნიშნული დასკვნაში მითითებულია: შპს ს----- სააღრიცხვო პოლიტიკა საანგარიშგებო წელს განსაზღვრული არ იყო, ბუღალტრული აღრიცხვა არ წარმოებდა საერთაშორისო სტანდარტებით, ბუღალტრული აღრიცხვა არ წარმოებდა არასრულად მემორიალური ორდერებით. არ ტარდებოდა სრული და რეალური ინვენტარიზაცია, არ არის ცნობილი, როგორც მარაგების ასევე ძირითადი საშუალებების სრული სია. ასევე არ არის ცნობილი (ჩემთვის არ მოუწოდებიათ) მოსწავლეთა სრული აღრიცხვიანობა და გადასახადები და დავალიანება. მისი აზრით არასწორად ხდებოდა მიმდინარე სასაქონლო მატერიალური მმარაგების შეკვეთის და ხარჯვის განხორციელება. არ ხდებოდა ან არასწორად ხდებოდა მარაგების მოძრაობა, არ ხდებოდა ბაზრის შესწავლა, რომელიც ფინანსურად აზიანებს ორგანიზაციას, ანალიზის შედეგად დგინდება საბაზროზე მეტ ფასში საქონლის შეძენ, რომელიც იწვევს დაუსაბუთებელ ხარჯებს და ფინანსურად აზიანებს საზოგადოებას. აუდიტის აზრით, შპს ს----- - ფინანსური ანგარიშგება, რომელიც მოიცავს საწარმოს სამეურნეო

საქმიანობას, მის ფინანსურ შედეგებს 2016 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, სამართლიანად ვერ ასახავს საწარმოს აქტივებს, ვალდებულებებსა და კაპიტალს, შემოსავლებსა და ხარჯებს, ფინანსურ შედეგებს. აქედან გამომდინარე აუდიტის მიერ დადასტურებულია, რომ შპს ს----- ფინანსურ ანგარიშგებები არსებითად შეუსაბამოა მოქმედ კანონმდებლობასთან, რის გამოც ა-----ის მიერ გაიცა უარყოფითი დასკვნა.

დასკვნის დასკვნით ნაწილში ა-----ის მიერ მოპასუხე ორგანიზაციას მიეცა შემდეგი სახის რეკომენდაცია:

1. სრულად შესაცვლელია მენეჯმენტი, არსებული მენეჯმენტი ვერ განხორციელებს სწორ, დროულ და სრულ აღრიცხვას;
2. უნდა განხორციელდეს სრული ინვენტარიზაცია (სასაქონლო მატერიალური მარაგების, ძირითადი საშუალებების), დასადგენია ურთიერთშედარების აქტებით დებიტორულ/კრედიტორული დავალიანებები;
3. უნდა განხორციელდეს ქრონოლოგიურად აღრიცხვა, ბუღალტრული აღრიცხვა უნდა წარმოებდეს ყოველდღიურად;
4. მინიმუმ თვეში ერთხელ უნდა მომზადდეს ფინანსური ანგარიშგება;
5. სემესტრში ერთხელ უნდა განისაზღვროს ბიუჯეტი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შპს ე----- ა-----ის ადსკვნის ასლი ს.ფ. 50-58;

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.7. შპს ს----- დირექტორის მ----- ც----- 18.12.2017 წლის წერილით სამეურნეო ნაწილის გამგის ჟ--- ძ----- სახელზე დგინდებმითითებულია, რომ 2017 წლის 15 დეკემბერს შპს ს----- პარტნიორთა კრებაზე განხილულ იქნა შპს ე----- აუდიტის დამოუკიდებელი აუდიტორული დასკვნა 2014-2016 წლების პირველადი დოკუმენტების და ბუღალტრული ბაზის და დეკლარაციების ანგარიშგების შესახებ, რომელიც მოიცავს მთელ რიგ დარღვევებს. აღნიშნული წერილით შპს ს----- დირექტორი ითხოვს მოსარჩელე ჟ--- ძ----- ახსნა-განმარტებას დასკვნაში მოცემულ დარღვევებთან დაკავშირებით. ხოლო მოპასუხის 22.12.2017 წლის წერილში მოსარჩელისადმი მითითებულია შემდეგი 2017 წლის 18 დეკემბრს წერილობით მოგმართეთ შპს ე----- ა-----ის დამოუკიდებელი აუდიტორულ დასკვნაში მოცემულ დარღვევებზე ახსნა განმარტების წარმოდგენასთან დაკავშირებით. სამწუხაროდ, აღნიშნული ახსნა - განმარტება არ წარმოგიდგენიათ. გთხოვთ 2017 წლის 26 დეკემბრამდე წარმოადგინოთ ახსნა განმარტება. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გადაწყვეტილება მიიღება თქვენი მოსაზრების გათვალისწინების გარეშე.

მოპასუხის მიერ გაგზავნილ წერილებზე 25.12.2017 წლის წერილით მოსარჩელემ აცნობა მოპასუხე კომპანიის დირექტორს და პარტნიორებს, შემდეგი:

თქვენი 2017 წლის 18 დეკემბრის 22 დეკემბრის მომართვის პასუხად, რომლითაც ითხოვდით ჩემგან შპს ე-----ის აუდიტორული დასკვნის 11-ე და 12-ე პუნქტებში ასახული დარღვევების შესახებ ახსნა-განმარტებას, გაცნობებთ შედეგს:

1) როგორც მოგეხსენებათ სამეურნეო ნაწილში ბუნებრივია და სხვაგვარად ვერ იქნებოდა ინახება საინვენტარიზაციო მონაცემები, რომელიც რაღა თქმა უნდა ცნობილია როგორც პირადად თქვენთვის ასევე მთ.ბუღალტერისათვის. რაც შეეხება იმ გარემოებას თუ რატომ არ მოხდა ამ ინფორმაციის შესაბამისობაში მოყვანა სხვა მონაცემებთან (მაგალითად მთ. ბუღალტერთან არსებულ მონაცემებთან) ან/და მისი მიწოდება აუდიტორისათვის არ წარმოადგენს ჩემს განსახილველ საკითხს, არც ჩემს კონპეტენციას და არც პირად პასუხიმგებლობას. ამასთან ნებისმიერი დოკუმენტი რომელიც ინახება სამეურნეო განყოფილებაში თუ ბუღალტერიაში, შიდა ურთიერთობაში ხელმისაწვდომი იყო და არის ყოველთვის. მეტიც განყოფილებაში დაცული ინფორმაციის შესახებ ყოველთვის ცნობილი იყო როგორც დირექტორისთვის, ასევე მთ.ბუღალტერისთვის.

2) როგორც თქვენთვის ცნობილია კვების დამუშავება ხორციელდებოდა და ხორციელდება თვეში ორ-ორჯერ, ორ კვირიანი მარაგის გათვლით, გარდა მაღაფუჭებადი პროდუქტებისა. აღნიშნული მონაცემების დამუშავების პროცესი ხორციელდებოდა თქვენთან შეთანხმებით, ისე როგორც ყველა სხვა დანარჩენ შემთხვევაში.

3) რაც შეეხება ძირითად საშუალებებს, მათი მონაცემები სამეურნეო განყოფილებაში წარმოდგენილი და დამუშავებულია, რის შესახებაც ცნობილია თქვენთვის როგორც დირექტორისთვის და ნებისმიერ დროს არის კიდევ ხელმისაწვდომი.

4) როგორც იცით, თქვენთან შეთანხმებითა და დავალებით, სამეურნეო განყოფილება ახორციელებს მხოლოდ საბავშვო ბაღის აღრიცხვიანობას, გადასახადების და დავალიანების კონტროლს, რომლის მონაცემები და ინფორმაცია აბსოლუტიური სიზუსტით არის ცნობილი თქვენთვის, ხოლო თუ რატომ არ ხდება ამ ინფორმაციის მიწოდება აუდიტორისთვის ჩემთვის უცნობია.

5) სამეურნეო განყოფილებაში მატერიალური მარაგების შეკვეთის და ხარჯვის განხორციელება მიმდინარეობს დირექტორის კონტროლით და ინფორმაციის მიწოდება ხდება დაუყოვნებლივ თქვენი მოთხოვნისთანავე.

6) რაც შეეხება ბაზრის შესწავლას, მარაგების მოძრაობასა თუ მარკეტინგს, იგი საერთოდ არ წარმოადგენს სამეურნეო ნაწილის პრეროგატივას და ამ მიმართულებით საქმიანობის განხორციელების ვალდებულება გააჩნია მხოლოდ ხელმძღვანელ პირებს ანუ დირექტორს.

7) სამეურნეო განყოფილებაში დაცული მონაცემებით 2015 წლიდან არ ფიქსირდება ფასების ცვლილება/ გაზრდა, რაც შეეხება 2015 წლამდე პერიოდის ყველა ფასი და მონაცემი დაფიქსირებულია და არსებობს მხოლოდ თქვენთან შეთანხმებით.

8) რაც შეეხება პარტნიორთა კრების ოქმის შინაარსს, ჩემთვის გასაოცრად, კრების ოქმის შინაარსი სინქრონულად არ ემთხვევა კრების მიმდინარეობას, ამასთან კრებაზე არ ყოფილა რაიმე სახის გადაწყვეტილება მიღებული, ხოლო ის გარემოება რომ აუდიტის დასკვნა წარმოადგენს საინფორმაციო ცნობას, ამის შესახებ ისედაც ცნობილი იყო ჩვენთვის. შესაბამისად კრებაზე გადაწყვეტილების ანუ კრების შედეგის არ არსებობის გამო შეიძლება ითქვას, რომ კრებას არ უმსჯელია პრაქტიკულად ქმედითი ღონისძიებების განხორციელებაზე და არ არსებობს მასზე ხელმოწერის რაიმე ვალდებულება.

9) რაც შეეხება აუდიტის დასკვნის სარეზოლუციო ნაწილს, სადაც საკითხი ეხება მენეჯმენტის ცვლილებას, რომელიც პირდაპირ გულისხმობს დირექტორატის შეცვლას, ვფიქრობ აღნიშნული საკითხი არ წარმოადგენს აუდიტის განსახილველ და გადასაწყვეტ საკითხს და დირექტორატის ან/და შპს ს----- მმართველობითი ხასიათის ცვლილება შესაძლებელია განხორციელდეს მხოლოდ და მხოლოდ პარტნიორთა კრებაზე კონფედენციალურად, გარეშე პირთა მონაწილეობის გარეშე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

18.12.2017 წლის წერილის ასლი ს.ფ. 59.

22.12.2017 წლის წერილის ასლი ს.ფ. 60.

25.12.2017 წლის წერილის ასლი ს.ფ. 61-63

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.8. შპს ს----- დირექტორის მ----- ც----- 28.12.2017 წლის ბრძანებით სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულების, შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, კერძოდ, შპს ს----- 2014-2016 წლების პირველადი დოკუმენტების და ბუღალტრული ბაზის და დეკლარაციების ანგარიშგების შესწავლის შედეგად გამოვლენილი დარღვევების (ძირითადი საშუალებებისა და მატერიალური მარაგების არასწორად აღრიცხვის, არასწორად განხორციელებული ბაზრის კვლევის, სასაქონლო მატერიალური მარაგების შეკვეთის და ხარჯვის არასწორად განხორციელებისა და ა.შ.) გამო, შპს ს----- სამეურნეო ნაწილის გამგე ჟ--- ძ----- შეუწყდა 2015 წლის 07 სექტემბერს

გაფორმებული #155 შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 01 იანვრიდან, საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

28.12.2017 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 64.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

სარჩელი, შესაგებელი.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.9. შპს ს-----ს გენერალური დირექტორის 2018 წლის 19 ივნისის ბრძანების #1-48 თანახმად, სტრუქტურული და ფუნქციური ოპტიმიზაციისა და ორგანიზაციის მართვის პროცესის გაუმჯობესების მიზნით, განხორციელდა კერძო სკოლა შპს ს-----ს რეორგანიზაცია.

განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად, 2018 წლის 10 აგვისტოს #1-62 ბრძანების თანახმად, ჩამოყალიბდა შპს ს-----ს კერძო სკოლის და სკოლამდელი სააღმზრდელო და საგანმანათლებლო დაწესებულების ოპტიმალური სტრუქტურულ მოდელად დამუშავდა საზოგადოების სტრუქტურის საშტატო ცვლილება, რომლის ფარგლებშიც მოპასუხის მიერ გაუქმდა ჯამში 17 საშტატო პოზიცია, მათ შორის, სამურნეო ნაწილის გამგის პოზიცია.

ზემოაღნიშნული ბრძანების კანონიერება მოსარჩელის მხრიდან სადავო არ გამხდარა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

10.08.2018 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 239-243.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

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

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი

”affirmanti, non negati, incumbit probatio”- “მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს”. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

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

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან

მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

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

მოცემულ შემთხვევაში საქმის მასალებით უდავოდ დადგენილია, რომ მხარეთა შორის არსებობდა უვადო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, რომელიც შეწყდა დამსაქმებლის მხრიდან მისივე ინიციატივით.

სასამართლო განმარტავს, რომ სადავო ბრძანებაში კონკრეტულად არის მითითებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი: კერძოდ, შპს ს----- 2014-2016 წლების პირველადი დოკუმენტების და ბუღალტრული ბაზის და დეკლარაციების ანგარიშგების შესწავლის შედეგად გამოვლენილი დარღვევების (ძირითადი საშუალებებისა და მატერიალური მარაგების არასწორად აღრიცხვის, არასწორად განხორციელებული ბაზრის კვლევის, სასაქონლო მატერიალური მარაგების შეკვეთის და ხარჯვის არასწორად განხორციელებისა და ა.შ.).

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომით სამართლებრივ დავებში ეროვნული სამართალწარმოებით ჩამოყალიბებული ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, პირის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება მოწმდება გათავისუფლების შესახებ ბრძანებაში გამოვლენილი ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძველით და არა დამსაქმებლის მიერ თუნდაც შესაგებელში მიერ მითითებული ახალი საფუძველებით. ამდენად, განსახილველი დავის ფარგლები ამოიწურება ბრძანებაში მითითებული დარღვევების არსებობის, მისი მოსარჩელის მიერ ჩადენის და ამ დარღვევებში მოსარჩელის ბრალეულობის გამოკვლევით, ხოლო ასეთი დარღვევის არსებობისა და ამ დარღვევაში მოსარჩელის ბრალეულობის დადგენის შემდეგ შესაფასებელია თავად ამ დარღვევის ხარისხი, ხასიათი, მისი ინტენსივობა, დარღვევის ხელშემწყობი გარემოებები, მიყენებული ზიანი, გამორიცხავდა თუ არა დარღვევა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შემდგომ „თანაცხოვრებას“ ანუ იყო თუ არა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა დარღვევის თანაზომიერი.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასახელებული გარემოებები წარმოადგენს **მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალ გარემოებებს, ეს გარემოებები კი უნდა დადასტურდეს მტკიცების მაღალი სტანდარტით**, რომელიც

ნებისმიერ ობიექტურ პირს დაარწმუნებდა ხელშეკრულების შეწყვეტის აუცილებლობაში.

მოცემულ შემთხვევაში დარღვევის დამადასტურებელ მტკიცებულებად მოპასუხე უთითებს შპს ე----- ა-----ის დასკვნას, რომელიც არ შეიძლება ჩაითვალოს მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების უხეშად დარღვევის დამადასტურებელ მტკიცებულებად.

საგულისხმოა ის ფაქტი, რომ როგორც თავად დასკვნაშიც არის აღნიშნული **იგი სარეკომენდაციო ხასიათის დოკუმენტია და მასშივეა ხაზგასმული, რომ იგი აუდიტორის მოსაზრებას წარმოადგენს** და არა სავალდებულო ხასიათის, შესაბამისად მასში არ არის კონკრეტულად მითითებული ის კონკრეტული ქმედებები რაც შეიძლება დამსაქმებლის მხრიდან მიჩნეულ იქნეს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლად.

მოპასუხემ სადავო ბრძანებაში ზოგადად მიუთითა შესყიდვის ფასთან მიმართებით, მატერიალური ფასეულობების და მარაგების აღურიცხაობასთან მიმართებით, თუმცა ამის დამადასტურებელი მტკიცებულება გარდა საკუთარი ახსნა-განმარტებისა არ წარმოუდგენია.

ის ფაქტი, რომ შპს ე----- ა-----ის დასკვნა ატარებდა სარეკომენდაციო ხასიათს და იგი საწარმოსთვის არ იყო სავალდებულო, აღნიშნულიც რომ არ იქნეს მხედველობაში მიღებული, განსახილველ შემთხვევაში საქმის მასალებით არ დასტურდება მოსარჩელის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული კონკრეტული უფლება/მოვალეობების დარღვევის ფაქტი, რის გამოც მას საწარმოს დირექტორის მხრიდან უნდა დაკისრებოდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ აღნიშნულთან დაკავშირებით მოსარჩელისათვის როგორც ფიზიკური პირისაგან და არა როგორც საწარმოს პარტნიორისაგან დამსაქმებლის მხრიდან გათავისუფლებამდე ახსნა-განმარტების ჩამორთმევა არ მომხდარა. კერძოდ, მას არ მიეცა შესაძლებლობა ემართლებინა თავი, რაც ასევე დარღვევას წარმოადგენს, ვინაიდან მიუხედავად იმისა, რომ ორი წერილის ადრესატად მითითებულია დასაქმებული მასში საუბარია შპს-ს პარტნიორთა კრებაზე სადაო დასკვნის განხილვის შესახებ.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ თუნდაც დადასტურებულიყო მოსარჩელის მხრიდან რაიმე სახის გადაცდომის ჩადენის ფაქტი, დამსაქმებლის მხრიდან, ამ ფაქტის გამო დასაქმებულისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომის გამოყენება ხანდაზმულობის ვადის გათვალისწინებით, მაინც ვერ ჩაითვლებოდა მართლზომიერ მოქმედებად.

სასამართლო იზიარებს ზემდგომი სასამართლოების განმარტებას

დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების ხანდაზმულობის ვადასთან მიმართებით და მიუთითებს, რომ დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებული ზომები ემსახურება არსებული ვითარების სწრაფ გამოსწორებას, დასაქმებული მუშაკის იძულებას მოიქცეს უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად, გახდეს უკეთესი, აიმაღლოს კვალიფიკაცია. ამასთან, ამ ზომებს გააჩნია ზოგადპრევენციული დატვირთვაც, რაც იმაში გამოიხატება, რომ სხვა დასაქმებულებმა არ ჩაიდინონ იგივე დარღვევა და მათ შეექმნათ უფრო ეფექტურად მუშაობის მოტივაცია. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეების ინტერესებშია, რომ შრომითი მოვალეობის დარღვევის ფაქტზე რეაგირება მოხდეს სწრაფად, რადგან დაგვიანების შემთხვევაში ვერ მიიღწევა სახდელის პრევენციული მიზანი.

დასახელებული საკითხის კვლევისას პასუხგასაცემია კითხვა შეიძლება თუ არა დამსაქმებელმა დასაქმებულის „დასჯის“ მიზნით სახდელის გამოყენების საფუძველი „შეინახოს“ ან "თვალი დახუჭოს" მანამ, სანამ მას არ გაუჩნდება დასაქმებულთან არსებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სურვილი. პასუხი ცალსახაა, რომ დამსაქმებლის ხელში დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის საფუძვლის უვადოდ „ხელში ჭერა“ ან "მიყროება" მუდმივი ფსიქოლოგიური წნეხის ქვეშ ამყოფებს დასაქმებულს და სამუშაოდან დათხოვნის შიშით ზრდის მის ისედაც დამსაქმებლის დაქვემდებარებაში ყოფნის დაქვემდებარებულობის ხარისხს, რადგან ასეთი დასაქმებული მუდმივად იმყოფება იმის შიშში, თუ როდის გამოიყენებს დამსაქმებელი ამ საფუძველს. ყოველივე კი პრინციპულ წინააღმდეგობაშია შრომის სამართლის პრინციპებთან და დასაქმებულის სოციალური გარანტიების შემქმნელ როგორც ეროვნულ კანონმდებლობასთან ასევე შსო-ის კონვენციებთან.

მოცემულ შემთხვევაში აუდიტის დასკვნა შედგენილია 2017 წლის 19 აპრილს, ხოლო მოსარჩელე აღნიშნული დასკვნის საფუძველზე სამუშაოდან განთავისუფლებული იქნა 7 თვის შემდეგ 2018 წლის 01 იანვრიდან, შესაბამისად 7 თვის შემდეგ სასამართლო მიიჩნევს, რომ თუნდაც ჰქონოდა ადგილი მოსარჩელის მხრიდან რაიმე სახის გადაცდომის ჩადენის ფაქტს, მას პასუხისმგებლობა აღნიშნულის გამო არ უნდა დაკისრებოდა ხანდაზმულობის ვადის გასვლის გამო, მითუფრო პასუხისმგებლობის უმკაცრესი ზომა სამსახურიდან განთავისუფლება ვერ ჩაითვლება მართლზომიერ მოქმედებად.

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

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

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

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია.

საქართველოს კონსტიტუცია.

საქართველოს შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

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

6. სამართლებრივი შეფასება

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

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი

და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც 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“.

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

სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით

სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე.

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

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქო სამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

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

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

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული

საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს, თუმცა სასამართლოს აზრით, არც იმ საკითხის მოწესრიგება უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება.

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

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

სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ

(სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რა თქმა უნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი ადგენს, რომ შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, 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 რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია.

აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა

თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

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

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

სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ. „პროპორციულობის ტესტით“, ვინაიდან შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა.

საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში ასევე განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაა, თუმცა, ნიშანდობლივია დასაქმებულთა შრომის უფლებების კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც

მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ - შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

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

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

მოცემულ შემთხვევაში, როგორც მოსარჩელის გათავისუფლების ბრძანებაშია მითითებული მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი

ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

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

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

ზემოთ, სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში უკვე განვმარტეთ, თუ რატომ ვერ ხედავს სასამართლო მოსარჩელის მხრიდან მისი მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების ფაქტს მომხდარ შემთხვევაში და აქ აღარ განვმეორდებით (იხ. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებანი).

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

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

საბოლოო ჯამში, სასამართლო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - ჟ--- ძ----- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიიჩნევს უკანონოდ. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მიერ შემუშავებულ თეზას - „საკმარისად სერიოზული“ წინაპირობა. ექსპერტთა კომიტეტის მიერ განმარტებულ იქნა, რომ იმისათვის, რათა დასაქმებული სამსახურიდან დათხოვნა ჩაითვალოს ლეგიტიმურად, ასეთი დათხოვნის საფუძველი უნდა აღწევდეს სწორედ საკმარისად სერიოზულ დონეს. ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არ გაქვს „საკმაოდ სერიოზული“ გარემოება, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე საფუძვლიანია.

სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას: შრომით ურთიერთობებში, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იქნას გამოყენებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის შეწყვეტასთან შედარებით. ამ თუ იმ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი გადაცდომა (დარღვევა) უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით; დამსაქმებელმა დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედება მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით უნდა შეაფასოს, რა დროსაც უნდა გაირკვეს დარღვევასთან (გადაცდომასთან) სამსახურიდან გათავისუფლების ადეკვატურობა (შესაბამისობა). დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მივიჩნიოთ, აუცილებელია, არსებობდეს ისეთი ხასიათის დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

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

ამრიგად, არ გამოიკვეთა დასაქმებულის ისეთი ქმედება/უმოქმედობა, რაც საფუძვლად დაედო მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას, რაც ამართლებს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ნებას. აღნიშნულიდან გამომდინარე მოპასუხის 28.12.2017 წელს

გამოცემული ბრძანება ანუ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, როგორც მართლსაწინააღმდეგო.

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

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

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

სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ დამსაქმებელმა შრომითი ურთიერთობის უხეში დარღვევის საფუძველით შეწყვეტის დროს ნათლად და ერთმნიშვნელოვნად უნდა მიუთითოს თუ კონკრეტულად დასაქმებულის რომელი ქმედება/ქმედებები ან უმოქმედობა მიიჩნია გადაცდომად, საიდან გამომდინარე მიიჩნია ქმედება/უმოქმედობა გადაცდომად და რატო მიიჩნია მართლზომიერად დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, როგორც უკიდურესი დისციპლინარული ზომა. ამ კონკრეტულ შემთხვევაში მოპასუხემ ვერ მიუთითა და დაამტკიცა კონკრეტული ქმედება/ქმედებები ან უმოქმედობა, რაც მოსარჩელის მიერ იქნა ჩადენილი, ვინაიდან ასეთად ვერ მიიჩნევა შპს ე----- ა-----ის დასკვნა, რომელიც საკმაოდ ბუნდოვანი დოკუმენტია და მასში ერთმნიშვნელოვნად არის მითითებული რომ იგი სარეკომენდაციო ხასიათისაა. ზოგადად ამ დასკვნაზე მითითება კონკრეტულ ქმედებაზე/უმოქმედობაზე მითითების გარეშე ვერ გახდება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერი საფუძველი (სასამართლო არ უნდა ეძებდეს ზოგადი და სარეკომენდაციო ხასიათის დასკვნაში დასაქმებულის მიერ გადაცდომის ჩადენას, რათა გამართლდეს დამსაქმებლის ნების გამოვლენა). ასევე გასათვალისწინებელია ისიც, რომ დისციპლინური

სახდელის შეფარდებამდე დასაქმებულისათვის როგორც ფიზიკული პირისთვის და არა როგორც საწარმოს პარტნიორისთვის არ ჩამოურთმევია მოპასუხეს ახსნა - განმარტება. მოპასუხემ ვერ დაასაბუთა თუ რატომ გამოიყენა უკიდურესი ზომა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ასევე ვერ დაასაბუთა თუ რატომ გამოიყენა სახდელი 2014-2016 წლების საქმიანობის შემოწმების გამო 2017 წლის დეკემბერში, მაშინ როდესაც საზოგადოების ფინანსური საქმიანობის ანგარიშგება უნდა მოხდეს ყოველწლიურად წელიწადში ერთხელ მაინც, ასევე დარღვეულია "გადაცდომის" აღმოჩენიდან დისციპლინარული სახდელის დადების მონივრული ვადა, რაც 7 თვე ვერანაირად ვერ იქნება მიჩნეული.

აღნიშნული მსჯელობა, საბოლოო ჯამში, გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების საფუძვლიანობას, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარ ეჭვსგარეშე უნდა მოყვეს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა.

ამავე დროს, საქმის მასალებით უდავოდ დადგენილია რომ მოპასუხე საწარმოში განხორციელდა რეორგანიზაცია, რომელიც მოსარჩელის მხრიდან გასაჩივრებული არ ყოფილა. შესაბამისად სასამართლო ამ გადაწყვეტილებაში მის კანონიერებაზე ვერ იმსჯელებს.

სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს გამოიყენოს 38-ე მუხლის სამართლებრივი ინსტიტუტი, რომელიც აღდგენის ნაცვლად კომპენსაციის გაცემას ითვალისწინებს, ვინაიდან მოსარჩელეს აღნიშნული მოთხოვნა დაყენებული არ ააქვს ამასთან რეორგანიზაციის შედეგად აღარ არსებობს მოსარჩელის გათავისუფლებამდე არსებული ან მისი ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობა. ასევე ნათელია, რომ მოსარჩელის დათხოვნის შემდეგ დიდი დრო გავიდა. ამ პერიოდში კი განვითარდა და ცვლილებები განიცადა დამსაქმებლის შიდა მოწყობამ და შეიცვალა სამსახურებრივი საჭიროებები. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის დარღვეული უფლების რესტიტუციისათვის საკმარისი იქნება ერთჯერადი კომპენსაცია, რაც თვით მოსარჩელეს აქვს სარჩელით მოთხოვნილი.

ამასთან, გასათვალისწინებელია ის მდგომარეობა, მოპასუხეს არამართლზომიერად რომ არ გაეთავისუფლებინა მოსარჩელე იგი მინიმუმ რეორგანიზაციამდე იმუშავებდა 5 თვე და 19 დღის განმავლობაში. ვინაიდან განხორციელდა რეორგანიზაცია მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა ვერ მოხდება, სწორედ ამიტომ მის მიერ მოთხოვნილ იქნა ერთჯერადი კომპენსაცია.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაევალოს შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტის გამო მოსარჩელისათვის ერთჯერადი კომპენსაციის გადახდა.

სასამართლო თვლის, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი, სასამართლო ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო აქაც მოიხსენიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (**Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)**). აღნიშნული კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნიათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

ამავე დროს, რა ოდენობის კომპენსაციაა ადეკვატური და ყოველ კონკრეტულ საქმეზე სამართლიანობის პრინციპს მორგებული არც ეროვნული და არც საერთაშორისო კანონმდებლობა ამ დილემის კონკრეტულ გასაღებს არ გვთავაზობს.

შესაბამისად, სასურველი და საჭიროა, რომ სწორედ სასამართლომ დადგინოს სამართლიანი რესტიტუციის კონკრეტული გამოხატულება ყოველ ცალკე აღებულ შემთხვევაში. ამავე დროს, ალბათ სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს მოპასუხე ორგანიზაციის ფინანსური სიმძლავრე და წონა - მოსარჩელის ხელფასის ოდენობა; კომპანიის - დაწესებულების ლიკვიდურობა - მისი ფინანსური ვალდებულებები, რაც ამ შემთხვევაში არასახარბიელოა შემოსავლების სამსახურის მხრიდან შუალედური ჯარიმა საურავების დაკისრების ფონზე, პიროვნება, მისი სტაჟი, ასაკი, სამსახურიდან დათხოვნის შემდეგ ახალი სამსახურის დაწყებისა და დაუსაქმებლობის გარემოება, ასევე საქართველოს სივრცეში ოპერირებადი დამსაქმებლების უარყოფითი აზრი იმ პირების მიმართ, რომლებიც ბედავენ და აპროტესტებენ წინა დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას დათხოვნის თაობაზე და სხვა.

გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ მოპასუხეს მისი ქონებრივი მდგომარეობიდან გამომდინარე საკმაოდ დიდი ფინანსური სანქციები აქვს დაკისრებული საგადასახდო ორგანოების მხრიდან, ხოლო მოსარჩელეს ღებულობდა საკმაოდ მაღალი ხელფასი, მოსარჩელის ასაკის მიუხედავად იგი კვლავ წარმოადგენს მოპასუხე საზოგადოების პარტნიორს და უფლებამოსილია საზოგადოების გადაწყვეტილების შემთხვევაში მიიღოს ყოველწლიური დივიდენდი. აფასებს რა ამ ყოველივეს, სასამართლო სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნევს კომპენსაციის სახით $\frac{1}{2}$ სასარგებლოდ შპს ს----- საერთო ჯამში 49980 ლარის გადახდის დაკისრებას და მიიჩნევს, რომ აღნიშნული საკომპენსაციო თანხით სრულად მოხდება მოსარჩელის აღდგენა მის უფლებებში.

7. საპროცესო ხარჯები

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

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55.1 მუხლით, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, ამ მოთხოვნაზე მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილი არ არის და სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 1499.40 ლარის ოდენობით უნდა დაეკისროს მოპასუხეს დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნების ღირებულების 3%-ის ოდენობით.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელე ჟ--- ძ----- სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე შპს ს----- 28.12.2017 წლის #1-783 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
2. მოსარჩელე ჟ--- ძ----- სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ მოპასუხე შპს ს----- დაეკისროს მოსარჩელე ჟ--- ძ----- სასარგებლოდ სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 49980 ლარის გადახდა.
3. დარჩენილი ოდენობით სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე მოსარჩელეს ეთქვას უარი.
4. მოპასუხე შპს ს----- დაეკისროს მოსარჩელე ჟ--- ძ----- სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის ნაწილის 100 ლარის გადახდა.

5. მოპასუხე შპს ს----- დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 1499.40 ლარის გადახდა.

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

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

მოსამართლე
გოგიჩაშვილი

გიორგი