



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელმწიფო**

23 აპრილი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

**მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი**

მოსარჩელე - ე----- ჩ-----

წარმომადგენელი - ჯ-----

მოპასუხე - შპს „ს-----“

წარმომადგენელი - ა-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის დაკისრება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ს-----“-ს დირექტორის 2019 წლის 01 თებერვლის #1--- ბრძანება;

1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე ე----- ჩ----- შპს „ს-----“-ს ბ-----ის თანამდებობაზე;

1.3. შპს „ს-----“-ს დაეკისროს მოსარჩელე ე----- ჩ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება ყოველთვიურად - 750 ლარის ოდენობით 2019 01 თებერვლიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

ე----- ჩ----- 2016 წლის 01 მარტიდან დასაქმებული იყო შპს „ს-----“-ში ბ-----ის პოზიციაზე. 2016 წლის შემდეგ შპს „ს-----“-სა და დასაქმებულს შორის

რამდენჯერმე დაიდო შრომითი ხელშეკრულება (01.01.2017 - ხელშეკრულება N--; 01.09.2017 - ხელშეკრულება N34; 01.12.2017 - ხელშეკრულება N--). დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ბოლოს დადებული შრომით ხელშეკრულება თარიღდება 2018 წლის 01 ივნისით. ხელშეკრულების თანახმად, მოსარჩელის ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 750 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

შპს „ს-----“-ს დირექტორის 2019 წლის 01 თებერვალს ბრძანებით N1--- ე----- - ჩ----ესთან შეწყდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა. ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია, რომ დასაქმებულს 2018 წლის 08 ნოემბერს გამოეცხადა საყვედური, სამსახურეობრივი მოვალეობის არაჯეროვნად შესრულებისთვის. და მან არ გამოასწორა არსებული მდგომარეობა. აღნიშნული ბრძანების გაცნობის შემდეგ ე----- ჩ----ემ მიმართა დამსაქმებელს განცხადებით და მოითხოვა გათავისუფლების ბრძანების დეტალური დასაბუთება, რაზეც პასუხი დღემდე არ მიუღია. ბრძანებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძველი არ შეესაბამება რეალობას. 2018 წლის 11 ნოემბერს მართლაც ჰქონდა ადგილი მოსარჩელისადმი საყვედურის გამოცხადების ფაქტს, მაგრამ აღნიშნული საყვედური იყო სრულიად დაუმსახურებელი, რის შესახებაც 2018 წლის 19 ნოემბერს წერილობითი ახსნა-განმარტების სახით მოახსენა მოსარჩელემ უფლებამოსილ პირს. აღნიშნული საყვედური მიზნად ისახავდა გათავისუფლების საფუძვლების შექმნას და დამსაქმებელს ჯერ კიდევ რამდენიმე თვით ადრე ჰქონდა განზრახული მისი გათავისუფლება, რასაც ადასტურებს არასათანადო მოპყრობა დასაქმებულისადმი, რომელსაც ადგილი ჰქონდა უკანასკნელი თვეების განმავლობაში. მათ შორის, შპს „ს-----“-ს ამჟამინდელი დირექტორის მიერ მოსარჩელისადმი განხორციელებული ღირსების შემლახავი ქმედებები. დასაქმებული წლების განმავლობაში პირნათლად ასრულებდა დაკისრებულ ვალდებულებებს, რასაც მოწმობს თუნდაც ის ფაქტი, რომ კომპანიამ მასთან ხუთჯერ დადო შრომითი ხელშეკრულება. შესაბამისად, ე----- ჩ----ეს სამსახურიდან გათავისუფლება მოკლებულია ყოველგვარ სამართლებრივ საფუძველს, შესაბამისად, არსებობს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების, სამსახურში აღდგენისა და მოსარჩელისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საფუძველი.

2.1. მოპასუხის პოზიცია ე----- ჩ----ის სარჩელთან მიმართებით

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელეს 2018 წლის 8 ნოემბრის N1--- ბრძანებით გამოეცხადა საყვედური მის მიერ თავისი შრომითი მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულებისა და სამსახურისადმი გულგრილი დამოკიდებულების გამო. არ შეესაბამება სიმართლეს მისი განცხადება იმის თაობაზე, რომ თითქოსდა მას

არ ჰქონია შეხება დაკარგულ დოკუმენტაციასთან. შპს „ს---- - გ---“-სა და ე----- ჩ----ეს შორის გაფორმებული N6- შრომითი ხელშეკრულების 2.1.1 ქვეპუნქტის თანახმად დასაქმებული ვალდებულია კეთილსინდისიერად, დროულად და ჯეროვნად შეასრულოს მის მიერ დაკავებული თანამდებობის შესაბამისი სამუშაო და წინამდებარე ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებები, დაემორჩილოს დამსაქმებლის ბრძანებებსა და მითითებებს. ამავე შრომითი ხელშეკრულების 2.1.2 ქვეპუნქტის თანახმად დასაქმებული ვალდებულია გაუფრთხილდეს დამსაქმებლის ქონებას, უზრუნველყოს მისთვის ჩაბარებული დოკუმენტაციის ჯეროვანი დაცვა, ქონების ან/და დოკუმენტაციის დაზიანებისა თუ განადგურების საფრთხის არსებობის შემთხვევაში თავისი შესაძლებლობების ფარგლებში მიიღოს საჭირო ზომები და ამასთანავე დროულად აცნობოს. დამსაქმებელს. ის გარემოება, რომ მხოლოდ მოსარჩელეს ჰქონდა უშუალო შეხება დაკარგულ საბ-----ო დოკუმენტაციასთან, დასტურდება ასევე მის მიერვე სასამართლოში წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებით, რომლის მიხედვითაც იკვეთება, რომ მან დაკარგული დოკუმენტაციის საფუძველზე მოახდინა საგადასახადო კანონმდებლობით გათვალისწინებული დეკლარირება და ჩემთან გათანაბრებული დოკუმენტების რეესტრის 14 დეტალური ასახვა შემოსავლების სამსახურის შპს „ს---- - გ---“-ს გვერდზე. შესაბამისად, დაკარგული დოკუმენტაცია ყოველთვის იყო მოსარჩელის განკარგულებაში, ვინაიდან, წინააღმდეგ შემთხვევაში ის ვერ შესძლებდა ამ დოკუმენტაციაში ასახული თანხების დეკლარირებას საგადასახადო კანონმდებლობით განსაზღვრული წესით. აღსანიშნავია ასევე, რომ დოკუმენტაციის ინვენტარიზაციის დროს სხვა საბ-----ო დოკუმენტაცია (მათ - შორის ჩვეთან გათანაბრებული დოკუმენტები (დედნები) იმყოფებოდა მოსარჩელის სამუშაო ადგილზე, რაც გამორიცხავს ამ დოკუმენტაციის შენახვას კომპანიის სეიფში. ასევე აღსანიშნავია, რომ მოსარჩელეს არ აღმოაჩნდა არც დაკარგული დოკუმენტაციის ასლები, რომლებიც მისივე ახსნა-განმარტების მიხედვით, უნდა ყოფილიყო მასთან შენახული. ამდენად, საქმეში წარმოდგენილი დოკუმენტაციის მიხედვით, მოსარჩელისათვის საყვედურის გამოცხადება და მისი გაფრთხილება იყო დასაბუთებული და ობიექტური დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა რომელიც გამოყენებულ იქნა სწორედ იმის გამო, რომ მოსარჩელე არაჯეროვნად ასრულებდა თავის შრომით მოვალეობებს და დაკარგა კომპანიისათვის მნიშვნელოვანი საბ-----ო დოკუმენტაცია - ჩვეთან გათანაბრებული დოკუმენტები, რომელთა შორის ორი ეხებოდა საცხოვრებელი ბინების რეალიზაციას და გამოწერილი იყო დიდ თანხებზე (139 823.23 ლარი და 195545.16 ლარი).

მოპასუხემ ასევე მიუთითა, რომ იმ გარემოების დადასტურება შესაძლებელია არა მარტო ზემოთხსენებული დოკუმენტაციის დაკარგვის ფაქტით, არამედ სხვა მრავალი ფაქტობრივი გარემოებით, რომელსაც ადგილი ჰქონდა მისი კომპანიაში მუშაობის პერიოდში. ე----- ჩ----ემ 2019 წლის იანვარში არ შეასრულა შპს „ს---- - გ---“-ს დამფუძნებლების მოთხოვნა და არ მოამზადა

მათთვის კომპანიის 2016 და 2018 წლების საბ-----ო ბალანსები, რისი გაკეთებაც მას უშუალოდ ევალებოდა, როგორც კომპანიის ბ-----ს. მოსარჩელე ხშირად იღებდა შპს „ს-----“-ს ხელმძღვანელობისგან შენიშვნებს, რასაც პასუხობდა აგრესიით და მუქარის ტონით. მოპასუხის მითითებით ასევე უნდა აღინიშნოს 2018 წელს კომპანიაში ჩატარებული საგადასახადო შემოწმების შედეგები, რომლის დროსაც გამოვლენილ იქნა მთელი რიგი უზუსტობები და ხარვეზები კომპანიის ბ-----ულ აღრიცხვაშიც სწორედ ე----- ჩ----ეს მიუძღვის ბრალი. ხსენებულმა საგადასახადო შემოწმებამ მოიცვა ის პერიოდი, რომლის განმავლობაშიც ე----- ჩ----ე ახორციელებდა თავის შრომით მოვალეობებს როგორც კომპანიის ბ-----ი. სწორედ მოსარჩელის არაკვალიფიციური ქმედებების გამო საგადასახადო ორგანომ ჯარიმის სახით დაარიცხა კომპანიას 3 106 ლარი დამატებული ღირებულების გადასახადის ნაწილში და 1 536 ლარი საშემოსავლო გადასახადის ნაწილში. დღგ-ს ნაწილში ჯარიმის დარიცხვა გამოწვეული იყო იმით, რომ ე----- ჩ----ე კომპანიის მიერ მიღებულ შემოსავლებს დღგ-თი ბეგრავდა საკასაო მეთოდის საფუძველზე ნაცვლად დარიცხვის მეთოდისა როგორც ამას მოითხოვდა საგადასახადო კანონმდებლობა, ხოლო საშემოსავლო გადასახადის ნაწილში ჯარიმის დარიცხვა გამოწვეული იყო იმ გარემოებით, რომ კომპანიის მიერ დეკლარირებული დასაბეგრი მონაცემები განსხვავდებოდა შემოწმებით დადგენილი მონაცემებისგან, რაც ასევე მიუთითებს კომპანიის ბ-----ული აღრიცხვის არაკვალიფიციურ წარმოებაზე.

შესაბამისად, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის 2018 წლის 1 ივნისს დადებული N6- შრომითი ხელშეკრულების 2.1.1 და 2.1.2 ქვეპუნქტებით განსაზღვრული იყო ე----- ჩ----ის ვალდებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მას კეთილსინდისიერად, დროულად და ჯეროვნად უნდა შეესრულებინა სამსახურებრივი მოვალეობები, ასევე ის პასუხისმგებელი იყო მისთვის ჩაბარებული დოკუმენტაციის დაცვაზე რაც მან ვერ უზრუნველყო. მიუხედავად იმისა, რომ მას 2018 წლის 8 ნოემბერს გამოეცხადა საყვედური და ის გაფრთხილებულ იქნა დოკუმენტაციის აღდგენის თაობაზე, მან არაფერი არ მოიმოქმედა ამ მიზნით და არ მოიძია დაკარგული მნიშვნელოვანი ბ-----ული დოკუმენტაციის არც დედნები და არც ასლები. თავის მხრივ, დაკარგულ დოკუმენტაციას ძალიან დიდი მნიშვნელობა ჰქონდა კომპანიისათვის, ვინაიდან ის წარმოადგენდა საბ-----ო აღრიცხვის პირველად დოკუმენტებს, კერძოდ, ჩვეთან გათანაბრებულ დოკუმენტებს, რომლითაც დასტურდება კომპანიის - შემოსავლების ოდენობა და მათი ნამდვილობა. ე----- ჩ----ის მხრიდან ამ დოკუმენტაციის დაკარგვა წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევას, რაც ანიჭებს - უფლებას დამსაქმებელს შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან ყოველგვარი გაფრთხილებისა და დამატებითი ვადის მიცემის გარეშე. მიუხედავად ე----- ჩ----ის მხრიდან ჩადენილი თავისი შრომითი

მოვალეობების დარღვევის სიმძიმისა, შპს „ს-----“-ს ხელმძღვანელობამ გამოიჩინა კეთილი ნება და 2018 წლის 1 ივნისის N6- შრომითი ხელშეკრულების 2.2.15 ქვეპუნქტის საფუძველზე შემოიფარგლა მის მიმართ გაფრთხილებით და საყვდურის გამოცხადებით 2018 წლის 8 ნოემბრის N1--- ბრძანების საფუძველზე. ამასთანავე, მოსარჩელეს მიეცა ერთთვიანი გონივრული ვადა დაკარგული საბუთების მოსაძიებლად ან აღსადგენად, თუმცა მისი მხრიდან არანაირი ნაბიჯი არ გადაიდგა არსებული პრობლემის მოსაგვარებლად არამარტო ერთ თავიანთ ვადაში, არამედ 2019 წლის 1 თებერვლამდეც კი.

მოპასუხემ ასევე მიუთითა, რომ ე----- ჩ----ის სამუშაო ადგილზე შექმნილი იყო ყველა პირობა მისთვის ჩაბარებული დოკუმენტაციის შესანახად. მას გამოეყო სამუშაო წლის მაგიდა დოკუმენტების შესანახი სათავსოებით, თუმცა, მიუხედავად ამისა, მას ხშირად მიჰქონდა საბუთები დასამუშავებლად სხვა სამსახურში, რა დროსაც დაიკარგა საბუთების გარკვეული ნაწილი. კომპანიაში არსებული სეიფით კი სარგებლობდა კომპანიის დირექტორი, რომელიც სეიფში ინახავდა მხოლოდ მატერიალურ ფასეულობებს.

მოპასუხემ დამატებით მიუთითა, რომ 2019 წლის 13 თებერვლიდან შპს „ს----- --“ ბ-----ულ მომსახურებას იძენს აუდიტორული კომპანია შპს „არ----- --ო“-სგან მასთან გაფორმებული წლის საბ-----ო მომსახურების შესახებ ხელშეკრულების საფუძველზე. აღნიშნული ხელშეკრულების გაფორმებისთანავე, კინაიდან აღარ არსებობდა საჭიროება კომპანიაში დაქირავებული ბ-----ის მუშაობისა, შპს „ს---- -გ---“-ს დირექტორის 2019 წლის 13 თებერვლის ბრძანებით ამავე თარიღიდან გაუქმებულ იქნა შპს „ს----- --“-ს ბ-----ის საშტატო ერთეული, რაც ობიექტურად გამორიცხავს მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილებას.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე ე----- ჩ----ეს, როგორც დასაქმებულს და მოპასუხე შპს „ს----- --“-ს, როგორც დამსაქმებელს შორის 2016 წლის 01 მარტიდან არსებობდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა.

მხარეთა შორის ურთიერთობა 2018 წლის 01 ივნისიდან რეგულირდებოდა ამავე თარიღში დადებული შრომითი ხელშეკრულებით #6-, რომლის თანახმადაც, მოსარჩელე დაინიშნა შპს „ს-----ჯეო“-ს ბ-----ის თანამდებობაზე.

ხელშეკრულების 2.1.1 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია კეთილსინდისიერად, დროულად და ჯეროვნად შეასრულოს მის მიერ დაკავებული თანამდებობის შესაბამისი სამუშაო და წინამდებარე ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებები, დაემორჩილოს

დამსაქმებლის ბრძანებებსა და მითითებებს.

ხელშეკრულების 3.1 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა თვეში 750 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულებები (ს.ფ. 23-54);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. შპს „ს-----“-ს დირექტორის 2018 წლის 08 ნოემბრის ბრძანების N1--- თანახმად, შპს „ს-----“-ს დოკუმენტების შემოწმების დროს აღმოჩნდა, რომ საბ-----ო დოკუმენტაცია რომელიც ჰქონდა ბ-----ს დაკარგულია, სიტყვიერი გაფრთხილების მიუხედავად ბ-----მა ე----- ჩ----ემ არ მიაწოდა კომპანიას აღნიშნული დოკუმენტაცია. აქედან გამომდინარე, შპს „ს-----“-ს ბ-----ს ე----- ჩ----ეს 2018 წლის 01 ივნისს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება N6-, პუნქტი 2.1.2-ის დარღვევის გამო, გამოეცხადა საყვედური სამსახურისადმი გულგრილი დამოკიდებულებისა და დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულებისათვის, რაც გამოიხატება საბ-----ო დოკუმენტაციის, კერძოდ ჩეკთან გათანაბრებული დოკუმენტაციის დაკარგვასთან დაკავშირებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 23-54);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. მოსარჩელე ე----- ჩ----ის მიერ არ გასაჩივრდა შპს „ს-----“-ს დირექტორის 2018 წლის 08 ნოემბრის ბრძანება N1--- მისთვის დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. შპს „ს-----“-ს დირექტორის 2019 წლის 01 თებერვლის #1--- ბრძანებით, შპს „ს-----“-ს ბ-----ს ე----- ჩ----ეს 2018 წლის 08 ნოემბერს ბრძანება N1--- -ით, შრომითი ხელშეკრულება N6-, პუნქტი 2.1.2-ის დარღვევის გამო, გამოეცხადა საყვედური სამსახურისადმი გულგრილი დამოკიდებულებისა და დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულებისათვის, რაც გამოიხატებოდა საბ-----ო დოკუმენტაციის, კერძოდ, ჩეკთან გათანაბრებული დოკუმენტაციის დაკარგვასთან დაკავშირებით, მიუხედავად გაფრთხილებისა, ე----- ჩ----ემ არ გამოასწორა არსებული პრობლემა.

აღნიშნული ბრძანების თანახმად, ვინაიდან ე----- ჩ----ეს ერთხელ უკვე გამოეცხადა საყვედური და იქნა გაფრთხილებული, შრომითი ხელშეკრულება

N6- პუნქტი 5.5 - „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ასევე საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პუნქტი „თ“ და „ვ“-ის საფუძველზე, განთავისუფლდა სამსახურიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ.55);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.5. 2019 წლის 07 თებერვალს, მოსარჩელე ე----- ჩ----ემ განთავისუფლების შესახებ ბრძანების დეტალური დასაბუთების შესახებ განცხადებით მიმართა შპს „ს-----“-ს დირექტორს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვა (ს.ფ.56);
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სსიპ შემოსავლების სამსახურის მიერ 2018 წლის 11 ნოემბრის საგადასახადო შემოწმების აქტის თანახმად, შპს „ს-----ჯეო“-ს ჯარიმის სახით დაეკისრა 3 106 ლარი დამატებული ღირებულების გადასახადის ნაწილში და 1 536 ლარი საშემოსავლო გადასახადის ნაწილში.

დღგ-ს ნაწილში ჯარიმის დარიცხვის გამომწვევ მიზეზად მითითებულია ის გარემოება, კომპანიის მიერ მიღებულ შემოსავლებს დღგ-თი დაბეგვრა ხდებოდა საკასაო მეთოდის საფუძველზე ნაცვლად დარიცხვის მეთოდისა როგორც ამას მოითხოვდა საგადასახადო კანონმდებლობა, ხოლო საშემოსავლო გადასახადის ნაწილში ჯარიმის დარიცხვის მიზეზად მითითებულია ის გარემოება, რომ კომპანიის მიერ დეკლარირებული დასაბეგრი მონაცემების შემოწმებით დადგენილი მონაცემებისგან განსხვავება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- საგადასახადო შემოწმების აქტი (ს.ფ.98-109);
- ახსნა-განმარტება.

3.2.2. შპს „ს-----“-ს დირექტორის 2019 წლის 13 თებერვლის ბრძანებით, ამავე თარიღიდან გაუქმდა შპს „ს-----“-ს ბ-----ის საშტატო ერთეული. აღნიშნულის საფუძველად მითითებულია ის გარემოება, რომ 2019 წლის 13 თებერვალს შპს „ს-----“-სა და აუდიტორული კომპანია შპს „არ-----ო“-ს შორის დაიდო საბ-----ო მომსახურების შესახებ ხელშეკრულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- საგადასახადო შემოწმების აქტი (ს.ფ.98-109);
- ახსნა-განმარტება.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა ე----- ჩ----ის სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ შეესაბამება მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძვლებს რის გამოც არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტით „შრომა თავისუფალია“, რაც, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო“ (გადაწყვეტილება №2/4-24; 28.02.1997), ასევე, „შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცვას მათი შრომითი უფლებები“ (გადაწყვეტილება №2/2-389; 26.10.2007). საქართველოს საკონსტიტუციოს სასამართლოს განმარტებითვე (გადაწყვეტილება №2/2-389; 26.10.2007) კონსტიტუციის პირველი პუნქტით დაცულია არამარტო უფლება, არჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დატმო ეს სამუშაო“.

სასამართლო მიუთითებს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ არ მოხდეს უფლების ბოროტად გამოყენება.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის

საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებული მოთხოვნების მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების შეფასება.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. ის წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (შდრ. სუსგ № ას-921-871-2015, 26.11.2015).

უდავოა, რომ მხარეებს შორის 2016 წლის 01 მარტიდან არსებობდა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე წარმოშობილი შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა. განსახილველ შემთხვევაში წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნით სადავოდაა გამხდარი მოპასუხე კომპანიის ბრძანებით გამოხატული ნება მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. უდავოა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად დამსაქმებლის მიერ მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ და „ვ“ ქვეპუნქტები. შესაბამისად, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილების მართლზომიერების შეფასების კუთხით იმსჯელოს ამ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მითითებულ თოთოეულ გარემოებაზე დამოუკიდებლად.

ამასთან, უშუალოდ გათავისუფლების საფუძვლებზე მსჯელობამდე სასამართლო განმარტავს, რომ სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი

მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები (სსსკ-ის 4.1-ე მუხლი). თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102.1-ე მუხლი). ამასთან, საპროცესო კანონის მიხედვით წარმოადგენს არა მარტო მოსარჩელის დავალდებულება, წარმოუდგინოს სასამართლოს ის მტკიცებულებები, რომლებიც მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის მის სასარგებლოდ გამოყენების წინაპირობებს ქმნიან, არამედ მოიაზრებს მოპასუხის დავალდებულებასაც, შესაგებელის ფარგლებში უზრუნველყოს მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებათა გაქარწყლება.

უმნიშვნელოვანესია, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიური ხასიათი გააჩნია შრომითსამართლებრივ დავაში. განსახილველ შემთხვევაში სწორედ დამსაქმებელს მტკიცების საგანში შემაჯალ გარემოებს წარმოადგენს იმგვარი ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების ფაქტის დადასტურება, რომლებმაც აუცილებელი გახდა სამუშაო ძალის შემცირება. მოპასუხის მტკიცების ფარგლებშია ასევე იმ გარემოების დამტკიცება, რომ ამ გარემოებების შედეგად აუცილებელი გახდა უშუალოდ მოსარჩელის გათავისუფლება. სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები. შესაბამისად, მითითებული საფუძვლებით მოსარჩელის მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ტვირთი აკისრია მოპასუხე მხარეს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

დადგენილია, რომ შპს „ს-----“-ს დირექტორის 2018 წლის 08 ნოემბრის ბრძანების N1--- თანახმად, შპს „ს-----“-ს დოკუმენტების შემოწმების დროს აღმოჩნდა, რომ საბ-----ო დოკუმენტაცია რომელიც ჰქონდა ბ-----ს დაკარგულია, სიტყვიერი გაფრთხილების მიუხედავად ბ-----მა ე----- ჩ---

-ემ არ მიაწოდა კომპანიას აღნიშნული დოკუმენტაცია. აქედან გამომდინარე, შპს „ს-----“-ს ბ-----ს ე----- ჩ-----ეს 2018 წლის 01 ივნისს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება N6-, პუნქტი 2.1.2-ის დარღვევის გამო, გამოეცხადა საყვედური სამსახურისადმი გულგრილი დამოკიდებულებისა და დაკისრებული მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულებისათვის, რაც გამოიხატება საბ-----ო დოკუმენტაციის, კერძოდ ჩეკთან გათანაბრებული დოკუმენტაციის დაკარგვასთან დაკავშირებით. ასევე უდავოა, რომ მოსარჩელეს არ უსარგებლია აღნიშნული ბრძანების გასაჩივრების უფლებით. შესაბამისად, მიუხედავად მის მიერ წარმოდგენილი წერილობითი განმარტებისა (ს.ფ.61), იგი დაეთანხმა გამოცემულ ბრძანებას, რაც გამოიხატა აღნიშნული ბრძანების გასაჩივრების უფლების არ გამოყენებაში. შესაბამისად, საქმეზე დადგენილი გარემოებები განაპირობებს იმ გარემოების უვადოდ მიჩნევას, რომ მოსარჩელის მიმართ გათავისუფლებამდე გამოყენებული იყო დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა და აღნიშნული მიუხედავად მოსარჩელის ზეპირსიტყვიერი განმარტებისა, არ არის კვალიფიციურად შედაკებული, მოსარჩელის ზეპირი განმარტება კი ვერ იქნება მისთვის ამ ბრძანებაში მითითებული გარემოებების (ჩეკთან გათანაბრებული დოკუმენტების დაკარგვა) გაქარწყლების სათანადო საფუძველი. შესაბამისად, საქმის მასალებით არ დასტურდება აღნიშნული გარემოების გათავისუფლების საფუძვლად მითითების არამართლზომიერება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან. მოპასუხის მიერ განხორციელებული შედაკება არსებითად სწორედ ემყარება დასაქმებულის კვალიფიკაციის შეუსაბამობას მის მიერ დაკავებული თანამდებობისათვის დადგენილ მოთხოვნებთან. სასამართლო მიუთითებს, რომ აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით დადგენილია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა (შდრ: №ას-151-147-2016, 19 აპრილი, 2016 წელი), რომელშიც დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობის ფაქტობრივი საფუძვლის მითითების და დამტკიცების ტვირთი დაეკისრა დამსაქმებელს. შესაბამისად, სასამართლო წარმოდგენილი მტკიცებულებების ფარგლებში მსჯელობს რამდენად დასტურდება მოსარჩელის, როგორც ბ-----ის საქმიანობის არაკვალიფიციურობის ფაქტი.

დადგენილია, რომ მხარეთა შორის არსებული შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის ფარგლებში, მოსარჩელე ასრულებდა შპს „ს-----“-ს ბ-----ის უფლება-მოვალეობებს. მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციით კი ასევე დადგენილია, რომ სსიპ შემოსავლების სამსახურის მიერ 2018 წლის 11 ნოემბრის საგადასახადო შემოწმების აქტის თანახმად, შპს „ს-----გ-----“-ს ჯარიმის

სახით დაეკისრა 3 106 ლარი დამატებული ღირებულების გადასახადის ნაწილში და 1 536 ლარი საშემოსავლო გადასახადის ნაწილში. ამასთან, დღგ-ს ნაწილში ჯარიმის დარიცხვის გამომწვევ მიზეზად მითითებულია ის გარემოება, კომპანიის მიერ მიღებულ შემოსავლებს დღგ-თი დაბეგვრა ხდებოდა საკასაო მეთოდის საფუძველზე ნაცვლად დარიცხვის მეთოდისა როგორც ამას მოითხოვდა საგადასახადო კანონმდებლობა, ხოლო საშემოსავლო გადასახადის ნაწილში ჯარიმის დარიცხვის მიზეზად მითითებულია ის გარემოება, რომ კომპანიის მიერ დეკლარირებული დასაბეგრი მონაცემების შემოწმებით დადგენილი მონაცემებისგან განსხვავება.

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლო წარმოდგენილი მტკიცებულებების და საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით დადგენილი სტანდარტით შეფასების შედეგად, სასამართლო იზიარებს მოპასუხის პოზიციას და მიუთითებს, რომ მოპასუხის მიერ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა - 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე ასევე მიჩნეულ უნდა იქნეს მართლზომიერად. სასამართლოს აღნიშნულ შეფასებას არსებითად განაპირობებს სწორედ წარმოდგენილი საგადასახადო შემოწმების აქტი, რომელიც გარდა მოსარჩელის განმარტებისა, არ ყოფილა რაიმე სხვა მტკიცებულებით გაქარწყლებული. აღნიშნული შემოწმების აქტი ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელის - როგორც კომპანიის ბ-----ის მიერ არასათანადო წესით ხდებოდა საბ-----ო დოკუმენტაციის წარმოება, რაც მიუთითებს მის არაკვალიფიციურ საქმიანობაზე. ამასთან, მნიშვნელოვანია დასაქმებულის ქმედების გავლენა შედეგობრივი კუთხით დამსაქმებელზე, რაც ასევე დასტურდება მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებით და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით. უდავოა, მოპასუხე კომპანიის დაჯარიმების ფაქტი საგადასახადო ორგანოს მხრიდან და ამ დაჯარიმების მიზეზად კი პირდაპირაა მითითებული ბ-----ული საქმიანობის არასათანადოდ განხორციელება.

შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები ქმნის ასევე 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველით მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს. ამასთან, სასამართლო მიუთითებს, რომ 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 წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა

სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ Nას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შდრ. საქმე N1124-1080-2016, 10.03.2017წ.). ცხადია, აღნიშნული განმარტება და დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობა არ უნდა იქნეს აღქმული იმგვარად, რომ დასაქმებულის მხრიდან გამოვლენილი არაკვალიფიციური ქმედების შემთხვევაში, რაც პირდაპირ და უარყოფითად აისახება დამსაქმებელზე, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა არ იქნეს მიჩნეული მართლზომიერად.

შესაბამისად, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ სარჩელის დაკმაყოფილებას ობიექტურად ვარგისი საფუძვლები გააჩნდეს. რის გამოც არ არსებობს ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

6.2-6.3. სასარჩელო მოთხოვნებს წარმოადგენს ასევე სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

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

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

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მეორე ნაწილის, პირველი წინადადების თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

მოსარჩელის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილია 100 ლარი (ს.ფ.65-

66). ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. ე----- ჩ----ის სარჩელი მოპასუხე შპს „ს-----“-ს მიმართ ბრძანებების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენის და იძულებითი განაცდურის დაკისრების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არუგვიანეს 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
ლაკერბაია**

თამარ