



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

20.05.2019 წ.

ქ. თბილისი

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

მოსარჩელე თ----- ქ-----,
წარმომადგენელი ბ--- ხ-----, ა----- გ-----, ნ--- ი-----,
მოპასუხე სსიპ. ბირთვული და რადიაციული უსაფრთხოების სააგენტო,
წარმომადგენელი თ----- რ-----, ვ----- გ-----,

დავის საგანი: დისციპლინური სახდელის შეფარდების შესახებ ბრძანების
ბათილად ცნობა

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ბირთვული და რადიაციული
უსაფრთხოების სააგენტოს უფროსის 2018 წლის 02 მაისის ბრძანება N3---
მოსარჩელე თ----- ქ-----ათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის
ზომის სახით „გაფრთხილების“ გამოცხადებასთან დაკავშირებით.

2. მოპასუხის პოზიცია

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

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე თ----- ქ----- 02.05.2018 წლისთვის დასაქმებული იყო სსიპ
ბირთვული და რადიაციული უსაფრთხოების სააგენტოს ინსპექტორებისა და

რეაგირების სამსახურში უ----- ი-----ს თანამდებობაზე.

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

02.05.2018 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 22.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. 08.05.2017 წლის №5---- ბრძანებით თ----- ქ----- სააგენტოს უფროსის ბრძანებით შეეფარდა დისციპლინარული სახდელის ზომა - შენიშვნა. ზემოაღნიშნული ბრძანება მოსარჩელის მიერ სადავოდ გამხდარი არ ყოფილა.

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

08.05.2017 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 66.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. 02.05.2018 წლის №3---- ბრძანებით თ----- ქ----- მიმართ სააგენტოს ინპექტირებისა და რეაგირების სამსახურის უ-----ს გ----- ბ----- 2018 წლის 05 აპრილის N--- მოხსენებითი ბარათის; სააგენტოს ადმინისტრაციული სამსახურის უ-----ს მ----- ს----- 2018 წლის 11 აპრილის N--- და 2018 წლის 02 მაისის N--- მოხსენებითი ბარათების საფუძველზე შეეფარდა დისციპლინარული სახდელის ზომა - გაფრთხილება.

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

02.05.2018 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 67.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.4. სსიპ ბირთვული და რადიაციული უსაფრთხოების სააგენტოს უფროსის 31.05.2018 წლის N55/კ ბრძანებით საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის, 21.4. მუხლისა და საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის მინისტრის 24.12.2015 წლის N237 ბრძანებით დამტკიცებული სსიპ - ბირთვული და რადიაციული უსაფრთხოების სააგენტოს დებულების მე-3 მუხლის მე-4 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სსიპ ბირთვული და რადიაციული უსაფრთხოების სააგენტოს ინპექტირებისა და რეაგირების სამსახურის უ----- ს----- ი თ----- ქ----- 2018 წლის 31 მაისიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. რაც მოსარჩელის მიერ გასაჩივრებულია სასამართლოში.

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

31.05.2018 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 65.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.5. მოსარჩელისათვის კანონით დადგენილი წესით ცნობილი იყო როგორც საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის მინისტრის 24.12.2015 წლის N237 ბრძანებით დამტკიცებული სსიპ - ბირთვული და რადიაციული უსაფრთხოების სააგენტოს დებულების, ასევე სსიპ ბირთვული და რადიაციული უსაფრთხოების სააგენტოს შინაგანაწესი.

სსიპ ბირთვული და რადიაციული უსაფრთხოების სააგენტოს შინაგანაწესის მე-9-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია: ა) ჯეროვნად შეასრულოს დაკისრებული მოვალეობანი; ბ) სპეციალური მითითების გარეშე დაიცვას ის სამართლებრივი აქტები, რომლებიც მის სამსახურებრივ საქმიანობას უკავშირდება; გ) **შეასრულოს ხელმძღვანელის ბრძანება, განკარგულება და მითითება, რომლებიც გამოცემულია კანონმდებლობით დადგენილი უფლებამოსილების ფარგლებში; დ) დაიცვას შრომის დისციპლინა, რაციონალურად გამოიყენოს სამუშაო დრო, არ დაუშვას ისეთი ქმედება, რომელიც აფერხებს სააგენტოს მუშაობას და ლახავს სააგენტოს ავტორიტეტს;** ე) გაუფრთხილდეს სააგენტოს საკუთრებას, დაიცვას მატერიალური ფასეულობები; ვ) დაიცვას შინაგანაწესი; ზ) გაუფრთხილდეს სამსახურებრივი დანიშნულების მოწმობას და გამოიყენოს იგი დანიშნულებისამებრ. მოწმობის დაკარგვის შემთხვევაში დაუყოვნებლივ აცნობოს ადმინისტრაციის სამსახურს; თ) წესრიგში ჰქონდეს სამუშაო ადგილი, დაიცვას სისუფთავე სააგენტოს შენობაში და მის ტერიტორიაზე.

შინაგანაწესის 13.2. მუხლის თანახმად, შინაგანაწესის დარღვევის შემთხვევაში, დასაქმებულს ეკისრება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობა: ა) შენიშვნა; ბ) გაფრთხილება; გ) არაუმეტეს ათი სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება; დ) სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისაგან ჩამოშორება ხელფასის გაცემის შეჩერებით - არა უმეტეს ათი სამუშაო დღისა; ე) დაბალი რანგის თანამდებობაზე გადაყვანა არაუმეტეს ექვსი თვისა; ვ) სამსახურიდან გათავისუფლება.

შინაგანაწესის 13.4. პუნქტის თანახმად, გადაწყვეტილებას წახალისების ან დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ, იღებს სააგენტოს უფროსი საკუთარი ინიციატივით ან სტრუქტურული ერთეულის უფროსის მოტივირებული წინადადების საფუძველზე.

შინაგანაწესის 13.7. მუხლის თანახმად, თუ დასაქმებულს ექვსი თვის ვადაში არ შეეფარდა ახალი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, იგი ითვლება დისციპლინური პასუხისმგებლობის არმქონედ.

სასამართლოს დასკვნა ემყარება შემდეგ მტკიცებულებებს:

შინაგანაწესის ასლი ს.ფ. 23-25.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 04.04.2018 წელს ადგილი ჰქონდა მოსარჩელის მიერ შრომის შინაგანაწესით დადგენილი ვალდებულებების დარღვევას.

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

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

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

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე

სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, 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.

განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების გამოცემის წინაპირობა გახდა სსიპ ბირთვული და რადიაციული უსაფრთხოების სააგენტოს ინსპექტირებისა და რეაგირების სამსახურის უფროსის გ----- ბ----- 2018 წლის 05 აპრილის მოხსენებითი ბარათი. მასში მითითებულია, რომ 2018 წლის 04 აპრილს სააგენტოში ატომური ენერგიის საერთაშორისო სააგენტოს მოწვეული ექსპერტების მიერ ჩატარდა ტრენინგი, რომელიც სავალდებულო იყო დასასწრებად სააგენტოს რადიოაქტიური ნარჩენების მართვის დეპარტამენტის სპეციალისტებისათვის, ვინაიდან აპარატურა, რომლის ოპერირების სწავლებასაც ეხებოდა ტრენინგი სააგენტომ მიიღო სწორედ რადიოაქტიური ნარჩენების მართვის დეპარტამენტის თანამშრომლების მიერ გამოსაყენებლად (ხსენებული აპარატურა მიღებულ იქნა ატომური ენერგიის საერთაშორისო სააგენტოს პროექტის ფარგლებში GEO/9/013). აღნიშნულ ტრენინგს სააგენტოს უფროსის ზეპირი მითითების შესაბამისად ასევე უნდა დასწრებოდა ინსპექტირებისა და რეაგირების სამსახურის 2 სპეციალისტი, რომელთა შორის მოსარჩელე დასახელებული არ ყოფილა.

მოხსენებითი ბარათით ს. ფ. 75-76, მოსარჩელემ 2018 წლის 04 აპრილს თვითნებურად მიატოვა სამუშაო ადგილი, შეწყვიტა უშუალოდ მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულება და ჩაერთო სხდომათა დარბაზში მიმდინარე სწავლებაში. ვინაიდან მოსარჩელეს დავალებული ჰქონდა განხორციელებული და დაგეგმილი ინსპექტირების მასალების ანალიზი. მას მიეცა მითითება, რომ დაბრუნებულიყო სამუშაო ადგილზე და გაეგრძელებინა მასზე დაკისრებული მოვალეობების შესრულება, თუმცა იგი არ დაემორჩილა უფროსის მითითებას და უხეში ჟესტიკულაციით

განაცხადა უარი მითითების შესრულებაზე, რადგან თვლიდა, რომ მისთვის სწავლებაზე დასწრება უფრო სასარგებლო იქნებოდა.

მოხსენებითი ბარათის თანახმად, დაახლოებით 15 წუთში სხდომათა დარბაზში შემოვიდა სააგენტოს უფროსის მოადგილე ხ---- ჯ----- და ინსპექტორებისა და რეაგირების სამსახურის უფროსს გ----- ბ----- სთხოვა ა----- ვ-----ის ინსპექტორების მასალების წარმოდგენა დამატებითი განხილვის მიზნით, ამასთან მან იკითხა თუ რატომ იმყოფებოდა თ----- ქ----- სწავლებაზე, რომელიც არ იყო მისთვის განკუთვნილი, რის შემდეგაც დამატებით მიუთითა თ----- ქ----- დაბრუნებოდა სამუშაო ადგილს და წარმოადგინა ინსპექტირების მასალები, რამაც თ----- ქ----- გაღიზიანება გამოიწვია და დერეფანში სააგენტოში მყოფი ბირთვული და რადიაციული საქმიანობის ლიცენზიის მფლობელი ორგანიზაციების წარმომადგენლების თანდასწრებით, ხმამაღალი და უხეში ტონით დააფიქსირა პრეტენზია სწავლებიდან მისი გამოყვანის გამო. მდგომარეობის გამწვავებისაგან და სააგენტოს ავტორიტეტის დამატებით შელახვის თავიდან აცილების მიზნით, უფროსის მოადგილის ინიციატივით, შედეგების განხილვა მოხდა უფროსის მოადგილის კაბინეტში, სადაც გაგრძელდა თ----- ქ----- მხრიდან არაკორექტული მიმართვა და ქმედებები უფროსის მოადგილის მისამართით.

სასამართლო სხდომაზე მოწმის სახით დაკითხულმა პირებმა (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი) დაადასტურეს, რომ 2018 წლის 04 აპრილს თ----- ქ----- მართლაც არ იმყოფებოდა მის სამუშაო ადგილზე, კერძოდ იგი ესწრებოდა ტრენინგს, საიდანაც იგი ხელმძღვანელის თხოვნით გამოვიდა, რასაც მისი მხრიდან უკმაყოფილება და ხმამაღალი საუბარი მოჰყვა კოლიდორში რაც გაიგო სააგენტოში შეხვედრაზე მყოფმა ლიცენზიატებმა და სააგენტოს თანამშრომლებმა. მოწმეთა ჩვენებით მოსარჩელის და უფორისი მოადგილის საუბარი იყო ხმამაღალი და ურთიერთშეურაწმყოფელი, რაც გაგრძელდა უფროსის მოადგილის სამუშაო ოთახში, რასაც ასევე ესწრებოდნენ სააგენტოს სხვა თანამშრომლებიც. მოწმეთა ჩვენებით მოსარჩელეს გააჩნია ფეთქებადი და გაუწონასწორებელი ხასიათი, რის გამოც არაერთხელ მიღებული ქონდა სიტყვიერი შენიშვნა ხელმძღვანელობის მხრიდან.

სასამართლო სხდომაზე თავად მოსარჩელე მხარემაც დაადასტურა, რომ იგი მართლაც ესწრებოდა სწავლებას, რომელზეც იგი ოფიციალურად მიწვეული არ ყოფილა. თუმცა მისი ახსნა-განმარტებიდან ირკვევა, რომ თ----- ქ----- ისე, რომ აღნიშნულთან დაკავშირებით ხელმძღვანელის ინფორმირება არ მოახდინა დამოუკიდებლად მიიღო გადაწყვეტილება სამუშაო საათების დროს დასწრებოდა სწავლებას. მან ჩათვალა, რომ ტრენინგზე დასწრება მისთვის უფრო მნიშვნელოვანი იყო, ვიდრე სამუშაო ოთახში ყოფნა, რადგანაც ეს მისი სპეციალობიდან გამომდინარე სწავლება იყო.

ამასთან საგულისხმოა ის გარემოება, რომ სასამართლო სხდომაზე თავად

მოსარჩელემ განაცხადა, რომ „იგი ყოველთვის იყო მეამბოხე და არ ემორჩილებოდა უფროსობას“.

სასამართლო საქმეში არსებული მტკიცებულებების, მოწმეთა ჩვენებების და თავად მოსარჩელის ახსნა-განმარტების ერთობლივი შეფასების შედეგად მივიდა დასკვნამდე, რომ მოსარჩელის მხრიდან მართლაც ჰქონდა ადგილი შრომის შინაგანაწესის დარღვევას, კერძოდ მის მიერ სამუშაო სათებში სამსახურებრივი უფლებამოსილების შესრულების სანაცვლოდ, თვითნებური გადაწყვეტილებით, იმავე შენობაში გამართულ სწავლებაში დასწრება, ხელმძღვანელი პირის კანონიერი მოთხოვნის უგულებელყოფა და სამსახურის იმიჯის და რეპუტაციის შემლახველი არაეთიკურ ქმედება ხელმძღვანელის თანამდებობის პირის მიმართ, რის გამოც სასამართლო მიიჩნევს, რომ დისციპლინური სახდელის ის ზომა, რაც მოპასუხის მიერ იქნა გამოყენებული მოსარჩელის მისამართით მართლზომიერი, პროპორციულია და არ არსებობს ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი, იმის გათვალისწინებით, რომ სახდელის შეფარდების დროისათვის მის მიმართ უკვე შეფარდებული იყო უფრო ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური სახდელი.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში არსებულ მტკიცებულებათა და დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა საფუძველზე სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს უსაფუძვლობის გამო.

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 ორგანული კანონის - 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

recomandation).

6. სამართლებრივი შეფასება

სასამართლო უპირველესად ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

სასამართლოს ასევე მიაჩნია, რომ აღნიშნული საკითხი განხილულ უნდა იქნეს როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროებთან შესაბამისობის კუთხით და შეფასდეს ყოვლისმომცველად.

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო დაადასტურებს შრომის უფლების (განსაკუთრებით ამ უფლების დაცვის) მაღალ საკაცობრიო მნიშვნელობას და განმარტავს, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, არ უნდა იქნას განხილული გარკვეულ გადახვევად, ან უფრო დაბალი სტანდარტის დადგენად ამ მნიშვნელოვანი უფლების დაცვის მოცემულობაში. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო კვლავ გააკეთებს გარკვეულ მიმოხილვას ამ უფლების არსისა და მისი დაცვის გარანტიების შემქმნელი საერთაშორისო თუ შიდა სამართლის წყაროების შესახებ.

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

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება

სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

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

აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავტენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი). ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა.

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 ვალდებულია იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე;

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

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

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური

სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად 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 დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსაზღვრულ სამართალურ ურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისული 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 მიაწოდოს აბსოლუტური ძალაუფლება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებულის თავისუფლების შეზღუდვისას არ გამოავლინოს გადაჭარბებული სიმკაცრე და შეზღუდვა მოაქციოს გონივრულობის ფარგლებში.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან 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 ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio - ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს 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 რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძვლად შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს 37-ე მუხლში განხორციელებულ ცვლილებას, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“. ნიშანდობლივია, რომ შრომის კოდექსის დასახელებული მუხლი მითითებული რედაქციით მოქმედებდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროისათვის. შესაბამისად, სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. 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, რა დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური? 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.

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.

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

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რათქმა 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. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, რომ სამართლის საერთაშორისო წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა), აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი, ადექვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში; ანუ უნდა შეიქმნას მოცემულობა, რომელიც თანაზომიერი იქნება მიღებული გადაწყვეტილების - შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მაღალი სიმკაცრისა. ასევე, უნდა ნათლად წარმოჩინდეს სხვა, უფრო ნაკლებად მკაცრი სახდელის გამოყენების მიზანშეუწონლობა.

სასამართლომ, ზემოაღნიშნული მიმოხილვა წარმოადგინა შრომის უფლების მაღალი სტანდარტით დაცვის აუცილებლობის წარმოჩენის მიზნით. თუმცა, განსახილველ შემთხვევაში სადავოდ ქცეულია არა შრომით ურთიერთობის დროს დისციპლინარული სახდელის შეფარდების შესახებ გადაწყვეტილება; აღნიშნულის ბათილად ცნობას კი მოსარჩელე (მისი წარმომადგენელი) უკავშირებს მისთვის სასურველ იურიდიულ შედეგს - შრომით ურთიერთობაში აღდგენას, რადგან მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის "თ" პუნქტით, ხოლო სადოდ გამხდარი სახდელის შეფარდების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობით საფუძველი გამოეცლება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ

მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ნებას, რის გამოც სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს გააჩნია იურიდიული ინტერესი დავის საგნის მიმართ.

აქვე, ვიდრე კვლავ ამ კონკრეტული საქმის გარემოებებზე გადავიდოდეთ, სასამართლო კვლავ ზოგად განმარტებას გააკეთებს იმის თაობაზე, რომ მართალია - შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროების (ზემოთ უკვე მიმოვიხილეთ მრავალი მათგანი) მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზე ორიენტირებული და ჩვენ ამის თაობაზე ვრცლად ვისაუბრეთ; თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთმოვალეობათა საწინააღმდეგო განმარტება, უცილობლად შექმნიდა დამსაქმებელი სუბიექტებისათვის შრომის თავისუფალ ბაზარზე ოპერირებისათვის არახელსაყრელ გარემოს რაც მოქალაქეთა შრომის პოტენციალის ათვისების დამაბრკოლებელ გარემოებად იქცეოდა. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის (სამსახურისათვის), ხოლო ცუდი მუშაობისათვის (გადაცდომისათვის) შეუფარდოს სახდელი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ 2018 წლის 04 აპრილს მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომის შინაგანაწესის დარღვევას. მოპასუხე ორგანიზაციის შრომის შინაგანაწესი კი თავის მხრივ ითვალისწინებს დამსაქმებლის შესაძლებლობას თანამშრომელთა მიმართ გამოიყენოს სხვადასხვა დისციპლინური სახდელები, მათ შორის გაფრთხილება.

სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში, სასამართლომ იმსჯელა, რომ მოსარჩელე თ----- ქ----- 2018 წლის 04 აპრილს მოიქცა არაეთიკურად და დაარღვია სააგენტოში მოქმედი შინაგანაწესი, რაც გახდა მის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენების საფუძველი. სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხის მიერ გამოყენებული დისციპლინური სახდელის ზომა არის ადეკვატური ჩადენილი გადაცდომის და მოსარჩელის მიმართ ადრე უკვე გამოყენებული სახდელის გათვალისწინებით. სასამართლო მოწოდებულია განმარტოს, რომ

მძიმე შედეგის, ან ზოგადად რაიმე უარყოფითი შედეგის დადგომის დასაბუთების ვალდებულება ალბათ დამსაქმებელს უნდა დავაკისროთ ისეთ მოცემულობაში, როდესაც დამსაქმებელი პირდაპირ შრომით ხელშეკრულებას წყვეტს ისეთ დასაქმებულთან, რომლის მიმართაც მანამდე სხვა უფრო მსუბუქი სახით დამსჯელი ღონისძიება არ გამოუყენებია. სხვა შემთხვევაში, დამსაქმებლის არასათანადო და არაგონივრული შეზღუდვა იქნებოდა, რომ სასამართლომ მოსთხოვოს მას აუცილებლად მძიმე შედეგის წარმოჩენა მაშინ, როდესაც დასაქმებული სისტემატიურად ვერ იცავს შრომის შინაგანაწესს, როგორც თვითონ განმარტავს, არის მეამბოხე და არ ემორჩილება ხელმძღვანელობას, ხოლო მოწმეთა ჩვენებით მოსარჩელეს გააჩნია არაპროგნოზირებადი ფეთქებადი ხასიათი, რასთან დაკავშირებით მიღებული ქონდა ხელმძღვანელობისა და სხვა თანამშრომლების მხრიდან სიტყვიერი შენიშვნა და მეგობრული რჩევა.

მაგალითისათვის შეიძლება აღინიშნოს, რომ თუნდაც ყოველ სამუშაო დღეს დასაქმებულის მიერ 5 წუთით სამსახურში დაგვიანება, სავარაუდოდ ვერასდროს შექმნის მძიმე შედეგს (თუ დასაქმებული არ გახლავს მაგალითად მეისრე, რომელმაც მატარებლების მოძრაობის მარშუტები უნდა განსაზღვროს ყოველ წუთს რათა თავიდან აიცილოს მათი შეჯახება), თუმცა პერმანენტული დაგვიანების გამო შენიშვნის მიცემის, გაფრთხილების, ან რაიმე დისციპლინური სახის სახდელის გამოყენების შემდგომ, დამსაქმებელი უკვე ლეგიტიმური უფლებით იქნება აღჭურვილი დაითხოვოს ასეთი „ურჩი“ თანამშრომელი.

მოვლენათა საწინააღმდეგო განმარტება, უცილობლად დაარღვევდა იმ ბალანსს რომელიც უნდა დამყარდეს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შრომით უფლებებს შორის და რომელზეც ზემოთ საკმაოდ ვრცლად ვისაუბრეთ. შესაბამისად, სასამართლო თვლის, რომ დამსაქმებელი საქმეში წარმოჩენილი გარემოებების გათვალისწინებითაც, სავსებით აღჭურვილი იყო ლეგიტიმური უფლებით მიეღო დისციპლინური სახდელის დადების შესახებ გადაწყვეტილება.

შესაბამისად, სასამართლოდ კანონიერად მიიჩნევს სადავო 2018 წლის 02 მაისის ბრძანებას დისციპლინური სასჯელის გამოყენების თაობაზე და ვერ მიიღებს გადაწყვეტილებას მისი ბათილად ცნობის თაობაზე. სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ დისციპლინური სახდელის შეფარდებას ერთის მხრივ გააჩნია პრევენციული ხასიათიც, რაც მომავალში იმავე ან სხვა დასაქმებულების ხრიდან არ მოხდეს შრომის შინაგანაწესით დადგენილი წესრიგის და შრომის დისციპლინის დარღვევა ასევე მოხდეს დისციპლინურ სახდელშეფარდებულის ქმედების გამოსწორება, რაც დასაქმებულს მომავალში დაიცავს მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის აუცილებლობისაგან.

სასამართლო განმარტავს, რომ მხარეებს შორის წლების განმავლობაში არსებობდა შრომისამართლებრივი ურთიერთობა. ხელშეკრულების ნაწილს წარმოადგენდა ასევე შრომის შინაგანაწესი, რომლითაც გათვალისწინებული იყო, რომ ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში დასაქმებული შესაძლოა დაექვემდებაროს დისციპლინურ სახდელებს (მათ შორის გაფრთხილებას). შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მიუხედავად გაფრთხილებისა თ-----
- ქ----- და დამსაქმებელი დაწესებულება კვლავ ზემოაღნიშნული ხელშეკრულების მოქმედების არეალში დარჩენ. ამასთანავე, აღნიშნული ბრძანება - ანუ გამოვლენილი ნება არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს უცილოდ ბათილ გარიგებად მისი მართლზომიერებიდან გამომდინარე და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძვლები.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელეს მიაჩნია, რომ მისი სწავლებაზე არ დაშვებით მოხდა მისი დისკრიმინაცია სხვა თანამშრომლებთან მიმართებით, რადგან მის მიერ საზღვარგარეთ არაერთ სწავლებაში მონაწილეობის და მაღალი კვალიფიკაციის მიუხედავად მას არ მიეცა შესაძლებლობა დასწრებოდა მისთვის საინტერესო სააგენტოს შენობაში გამართულ სწავლებას. აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო განმარტავს, რომ დამსაქმებლის ვალდებულებას წარმოადგენს იზრუნოს დასაქმებულების კვალიფიკაციის მუდმივ ამაღლებაზე და ამ მიზნით განახორციელოს და ორგანიზება გაუკეთოს სხვადასხვა სწავლებას და სემინარებს. ასევე გასათავალისწინებელია, რომ კონკრეტული სწავლების გამართვის პარალელურად შეუძლებელია მასში მონაწილეობა მიიღოს ყველა დასაქმებულმა ერთდროულად, რაც საზოგადოების პარალიზებას გამოიწვევს მათ შორის, როდესაც სწავლება სამუშაო საათებში და დღეებში იმართება, რის გამოც დასაქმებული უფლებამოსილია დისკრეციულ უფლებამოსილების ფარგლებში შეარჩიოს ის დასაქმებულები და პირველ რიგში მათ აუმაღლოს კვალიფიკაცია ვისაც "ჩავარდნები" გააჩნია საქმიანობაში, რათა მათი შრომის საქმიანობის პროდუქტიულობა გაიზარდოს. ამ კონკრეტულ შემთხვევაში გამართულ სწავლებაში მოსარჩელე ვერ მოხდა სამსახურის უფროსის მიერ შერჩეულ იმ ორ კაცში, რომელთა დასწრებაზეც გადაწყვეტილება იქნა მიღებული, ასევე უდავოა რომ მოსარჩელის ცოდნა და კვალიფიკაცია უფრო მაღალი იყო მისი რანგის იმ თანამშრომლებთან შედარებით, ვინც სწავლებას ესწრებოდნენ, ასევე უდავოა, რომ მოპასუხის მიერ არაერთხელ იქნა მოსარჩელე ცოდნის და კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით საქართველოს ფარგლებს გარეთ გამართულ შეხვედრებში და სწავლებებში მივლინებული სხვა მისი რანგის თანამშრომლებთან შედარებით, რასაც არც მოსარჩელე უარყოფს. ამდენად სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელესთან მიმართებით არ მომხდარა მისი დისკრიმინაცია და სხვებთან არათანაბარ პირობებში ჩაყენება სააგენტოს შენობაში სწავლებაში მონაწილეობისათვის არ შერჩევით. ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას მიიღებს გადაწყვეტილებას სარჩელის დაკმაყოფილების თაობაზე.

7. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის შესაბამისად, 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. სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, ხოლო მოპასუხე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდება მოსარჩელეს, რომელიც არ არის განთავისუფლებული სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასარჩელო მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომლის დაკმაყოფილებაზედაც მას უარი ეთქვა.

ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.
2. საქმეზე სახელმწიფო ბაჟის წინასწარ გადახდილია.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სასაქალაქო 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