



გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით

03 მაისი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე - ნ----- ხ-----ი

მოსარჩელის წარმომადგენელი - ლ----- ნ-----ი

მოპასუხე - შპს „ტ-----ი“

მოპასუხის წარმომადგენელი - ა----- ლ-----ი

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის გადახდის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ტ-----ის“ გენერალური დირექტორის მიწდობილი პირის გ----- კ-----ის მიერ გამოცემული 2018 წლის 19 დეკემბრის №3-- ბრძანება, ნ----- ხ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე;

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ტ-----ის“ გენერალური დირექტორის მიწდობილი პირის გ----- კ-----ის მიერ გამოცემული 2018 წლის 21 დეკემბრის №3-- ბრძანება, ტექნიკური შეცდომის გასწორების შესახებ;

1.3. შპს „ტ-----ს“ ნ----- ხ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 800 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ოდენობით, რაც არის მისი 2 თვის ხელფასის ტოლი.

(დაზუსტებული სასარჩელო მოთხოვნა: 20.03.2019წ. სასამართლო სხდომის ოქმი)

მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, ნ----- ხ-----ი 2018 წლის 12 თებერვლიდან მუშაობდა მოპასუხის ვებ-გვერდის i-----ს რედაქტორად. მის მოვალეობაში შედიოდა ახალი ამბების შესახებ საქართველოში და საზღვარგარეთ გავრცელებული ინფორმაციის შერჩევა, თარგმნა და განთავსება i-----ზე.

სარჩელში მითითებულია, რომ 2018 წლის 15 დეკემბერს „რ-----ის“ საქართველოს რედაქციამ თავის საიტზე ([h-----](#)) განათავსა ინფორმაცია შემდეგი სათაურით: „2018 წლის ათ თვეში თვითმკვლელობის 1500-ზე მეტი შემთხვევა აღირიცხა“. აღნიშნული ინფორმაცია ეყრდნობოდა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მიერ გამოქვეყნებულ დანაშაულის სტატისტიკას, რომელიც 2018 წლის 10 თვეს (01.01-31.10) მოიცავდა. ვინაიდან ხსენებული სტატისტიკური ინფორმაცია წარმომადგენდა საზოგადოებისთვის მნიშვნელოვანს, ამიტომ, 2018 წლის 15 დეკემბერს, მოსარჩელემ გააზიარა „რ-----ის“ მიერ გავრცელებული ინფორმაცია i-----ზე, შემდეგი შინაარსით:

„2018 წლის 1 იანვრიდან 31 ოქტომბრის ჩათვლით საქართველოში 2,7-ჯერ მოიმატა თვითმკვლელობამდე მიყვანის შემთხვევებმა. 2018 წელს თვითმკვლელობის 1518 ფაქტი აღრიცხა, მაშინ როცა შარშან იმავე პერიოდში ეს მაჩვენებელი 562 იყო, ინფორმაციას „რ-----ა“ შს სამინისტროზე დაყრდნობით ავრცელებს. ამავე პერიოდში, განზრახ მკვლელობის 60 შემთხვევა აღირიცხა. მათგან გახსნილია 37 საქმე. ამავე პერიოდში ადგილი ჰქონდა მკვლელობის მცდელობის 70 შემთხვევას. გაიხსნა - 51 ანუ 72,8%. მატება წინა წელთან შედარებით - 34%.“

ხსენებულის შემდეგ, როგორც მოსარჩელე მხარე მიუთითებს, მოპასუხემ ზეპირად აცნობა მას, რომ გავრცელებამდე უნდა გადაემოწმებინა აღნიშნული ინფორმაცია და რომ ამ ინფორმაციის გავრცელებით უხეშად დაარღვია შრომითი მოვალეობები. ამავდროულად, მოპასუხემ წაშალა i-----ს საიტიდან მოსარჩელის მიერ გაზიარებული ინფორმაცია და არც რაიმე უარყოფა ან/და შესწორება გაუვრცელებია.

2018 წლის 1 დეკემბერს მოპასუხემ გამოსცა ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. ნ----- ხ-----მა 25 დეკემბერს მოითხოვა შეწყვეტის დასაბუთება, რომელიც მას 31 დეკემბერს გადაეცა. დასაბუთებაში წერია, რომ მოსარჩელემ „გადამოწმების გარეშე გაავრცელა საქართველოში თვითმკვლელობის სტატისტიკასთან დაკავშირებით შეცდომაში შემყვანი

ინფორმაცია, რითაც ზიანი მიაყენა მედიის რეპუტაციას და შექმნა სხვა სახის, მათ შორის, ფინანსური ზიანის აშკარა რისკი“.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ „ტ-----ს“ არ მოუთხოვია მოსარჩელისგან რაიმე წერილობითი ახსნა-განმარტება და მას არც პოზიციის დაცვის შესაძლებლობა მიეცა. გათავისუფლების ბრძანება მოპასუხემ გამოსცა ცალმხრივად, მხოლოდ გ. კ-----ლის მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე.

სარჩელში დამატებით აღნიშნულია, რომ როგორც მხარისთვის გახდა ცნობილი, 2018 წლის 21 დეკემბერს მოპასუხემ ცვლილება შეიტანა 2018 წლის 1 დეკემბრის ბრძანებაში.

2. მოპასუხის პოზიცია

შპს „ტ-----ის“ წარმომადგენელმა დადგენილი წესით წარმოადგინა შესაგებელი, რომელშიც მიუთითა, რომ სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, რადგანაც ის უსაფუძვლოა და არ მყარდება სამართლებრივი დასაბუთებითა თუ შესაბამისი ფაქტობრივი გარემოებებით.

მოპასუხის წარმომადგენელი განმარტავს, რომ ნ----- ხ-----ი გულგრილად ეკიდებოდა მასზე დაკისრებული მოვალეობების შესრულებას და წარსულშიც არაერთი ანალოგიური ხასიათის დარღვევა ჰქონდა ჩადენილი, რასთან დაკავშირებითაც ზეპირსიტყვიერი გაფრთხილებები მიიღო უშუალო ხელმძღვანელის გ----- კ-----ლის მხრიდან. ამის მიუხედავად, როგორც შესაგებელშია მითითებული, მოსარჩელის დამოკიდებულება შრომითი ვალდებულებების მიმართ არ შეცვლილა.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ტელეკომპანია „ი----ი“ საკმაოდ დიდი ხანია საქმიანობს სამაუწყებლო სფეროში, მისი ინტერნეტ პლატფორმა ახლა დგამს პირველ ნაბიჯებს და თითოეული შეცდომა მტკივნეული და ზიანის მომტანია.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ერთის მხრივ შპს „ტ-----ს“ და მეორეს მხრივ ნ----- ხ-----ს შორის 12/02/2018 წელს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება და 12 თვის ვადით (6 თვიანი გამოსაცდელი ვადით) აყვანილ იქნა ვებ პროექტის - „i-----“ რედაქტორის თანამდებობაზე.

დასაქმებულის დარიცხული ხელფასი განისაზღვრა 500 ლარით.

2018 წლის 23 აგვისტოს მხარეთა შორის გაფორმდა დამატებითი შეთანხმება, რომლითაც მხარეები შეთანხმდნენ დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენების ფორმასა და ოდენობაზე. კერძოდ, ფაქტობრივ შეცდომაზე სანქციის სახით განისაზღვრა ხელფასის 20%-ის დაქვითვა, სათაურში კორექტურაზე (უნებლიე შეცდომა) - 5%, გრამატიკულ და სტილისტურ შეცდომებზე, ასევე კორექტურაზე - სიტყვიერი საყვედური, დუბლირებულ ნიუსზე - 10% და ყოველ განმეორებით შეცდომაზე - 3%.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ხელშეკრულება (ს.ფ. 28-35);
- შეთანხმება (ს.ფ. 73)

3.1.2. შპს „ტ-----ის“ გენერალური დირექტორის მინდობილი პირის გ----- კ-----ის 2018 წლის 19 დეკემბრის №3-- ბრძანებით ნ----- ხ-----ი გათავისუფლდა სამსახურიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თარიღად განისაზღვრა 2018 წლის 18 დეკემბერი.

შპს „ტ-----ის“ გენერალური დირექტორის მინდობილი პირის გ----- კ-----ის 2018 წლის 21 დეკემბრის №3-- ბრძანებით ტექნიკური შეცდომა გასწორდა 2018 წლის 19 დეკემბრის №3-- ბრძანებაში და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თარიღად განისაზღვრა 2018 წლის 21 დეკემბერი.

გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გამოცემის საფუძველი გახდა გ. კ-----ლის მოხსენებითი ბარათი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- №3-- ბრძანება (ს.ფ. 38);
- №3-- ბრძანება (ს.ფ. 101);
- მინდობილობები (ს.ფ. 120-125; 126-131)

3.1.3. შპს „ტ-----ის“ ვებ სამსახურის უფროს გ----- კ-----ლის 2018 წლის 17 დეკემბრის მოხსენებით ბარათში მითითებულია, რომ 15 დეკემბერს, ი-----ის რედაქტორმა ნ----- ხ-----მა დაუშვა ძალიან უხეში ფაქტობრივი შეცდომა, კერძოდ, სხვა გამოცემაზე დაყრდნობით გადაუმოწმებლად გააკეთა შემდეგი სტატია: **2018 წლის ათ თვეში საქართველოში თვითმკვლელობის 1500-ზე**

მეტი შემთხვევა აღირიცხა. როგორც მოხსენებით ბარათშია მითითებული, აღმოჩნდა, რომ ინფორმაცია არ შეესაბამებოდა სინამდვილეს, რედაქტორმა კი არ გადაამოწმა ფაქტის ნამდვილობა შესაბამის უწყებაში, რაც მისი პირდაპირი ვალდებულება იყო და გვერდზე გამოაქვეყნა ზემოაღნიშნული ახალი ამბავი, რასაც ძალიან უარყოფითი გამოხმაურება მოჰყვა ინტერნეტ სივრცეში.

ხსენებულის გათვალისწინებით, გ----- კ-----ლმა შპს „ტ-----ის“ ადმინისტრაციისა და ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროს ნ----- ნ-----ს მიმართა ნ----- ნ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების მოთხოვნით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მოხსენებითი ბარათი (ს.ფ. 10);

3.1.4. ნ----- ნ-----მა 2018 წლის 25 დეკემბერს განცხადებით მიმართა შპს „ტ-----ს“ და მოითხოვა წერილობითი განმარტების გადაცემა მასთან შრომითი ხელშეკრულების საფუძვლების შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- განცხადება (ს.ფ. 40)

3.1.5. ნ----- ნ-----ის 2018 წლის 25 დეკემბრის განცხადების პასუხად შპს „ტ-----ის“ წერილში მითითებულია, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზს წარმოადგენს დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. კერძოდ, როგორც ხსენებულ დოკუმენტში მიუთითებს დამსაქმებელი, ნ----- ნ-----ს ევალებოდა რედაქტორის ფუნქციის შესრულება, რაც, მათ შორის, გასავრცელებელი ინფორმაციის გადამოწმებასაც გულისხმობს. მიუხედავად ამისა, დამსაქმებელი განმარტავს, რომ დასაქმებულმა 2018 წლის 15 დეკემბერს გადამოწმების გარეშე გაავრცელა საქართველოში თვითმკვლელობის სტატისტიკასთან დაკავშირებული შეცდომაში შემყვანი ინფორმაცია, რამაც ზიანი მიაყენა მედიის რეპუტაციას და შეიქმნა სხვა სახის, მათ შორის ფინანსური ზიანის აშკარა რისკი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- წერილი (ს.ფ. 41)

3.1.6. ის გარემოება, რომ ნ----- ნ-----მა გამოაქვეყნა სადავო ახალი ამბავი, რაც მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა, უდავოა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- ი----ი ნ-----ს ახალი ამბავი (ს.ფ. 36-37, 103)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. დადგენილია, რომ მოსარჩელე ნ----- ნ-----მა სადავო ახალი ამბავი გაავრცელა სხვა ინტერნეტ-მედია საშუალების ინფორმაციაზე დაყრდნობით, მისი ოფიციალურ ორგანოებში გადამოწმების გარეშე. სასამართლოს მიერ შესაფასებელ გარემოებას წარმოადგენს, რამდენად ადეკვატურ ღონისძიებად უნდა იქნეს მიჩნეული დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, ჩადენილი დარღვევის ხარისხის გათვალისწინებით.

დამსაქმებლის მხრიდან, დასაქმებულის ქმედება აღქმულ იქნა იმგვარ უხეშ დარღვევად, რომ მასთან შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით, რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

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

სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ მტკიცებულებათა შეფასების სტანდარტზე და აღნიშნავს, რომ არცერთ მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს, აგრეთვე, წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება

შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევი საკითხის მიმართ.

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, თუ რა საფუძვლით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს, ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე ნ----- ხ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა, როგორც მოპასუხის წარმომადგენელი განმარტავდა, გახდა სწორედ მოსარჩელის მიერ მასზე ნაკისრი ვალდებულებების უხეში დარღვევა, რაც გადაუმოწმებელი ინფორმაციის ტ-----ის კებ-გკერდზე განთავსებაში გამოიხატა.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ დარღვევის სიმძიმის შეფასება, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, უნდა მოხდეს მთელი რიგი გარემოებების გათვალისწინებით. მათ შორის, როდესაც მოპასუხე მიუთითებს იმაზე, რომ გადაუმოწმებელი ინფორმაციის განთავსებით მიაღმა ზიანი, სწორედ მისი დასასაბუთებელია რაში გამოიხატა ის. სასამართლო სხდომაზე ხსენებულ საკითხთან დაკავშირებით მოსამართლის შეკითხვაზე, მოპასუხის წარმომადგენელმა განმარტა, რომ სახეზე

აშკარა ფინანსური ზიანი არ არის, თუმცა, აღნიშნა, რომ ინფორმაციას საკმაოდ უარყოფითი შეფასებები მოყვა მკითხველის მხრიდან, რაც ტ-----მა მისი წაშლით აღმოფხვრა. სხდომაზე გაჟღერებულ კითხვაზე, ჰქონდა თუ არა კომპანიას დამადასტურებელი მტკიცებულება (მაგალითად, ე.წ. „სკრინშოტი“), საიდანაც ნათელი გახდებოდა უარყოფითი დამოკიდებულება (კომენტარები), მოპასუხეს უარყოფითი პასუხი ჰქონდა. მოპასუხის წარმომადგენელი ასევე, მისი პოზიციის სიმყარისთვის, მიუთითებდა ნ----- ხ-----ის მხრიდან ჩადენილ სხვა დისციპლინურ გადაცდომებზეც (**ს.ფ. 113-118**), თუმცა, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ მათთან დაკავშირებით დისციპლინური ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა (მტკიცებულება საქმეში არ არის) და არც სშკ-ის 37.1.“თ“ მუხლით იქნა მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლებული.

სასამართლო ასევე ყურადღებას მიაქცევს მხარეთა შორის გაფორმებულ 2018 წლის 23 აგვისტოს დამატებითი შეთანხმებაზე, რომლითაც განისაზღვრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენების ფორმა და ფარგლები. კერძოდ, ფაქტობრივ შეცდომაზე სანქციის სახით განისაზღვრა ხელფასის 20%-ის დაქვითვა, სათაურში კორექტურაზე (უნებლიე შეცდომა) - 5%, გრამატიკულ და სტილისტურ შეცდომებზე, ასევე კორექტურაზე - სიტყვიერი საყვედური, დაუბლირებულ ნიუსზე - 10% და ყოველ განმეორებით შეცდომაზე - 3%.

საქმის მასალების შესწავლისა და მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის შედეგად, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ შესაძლოა ნ----- ხ-----ის მხრიდან ნამდვილად ჰქონდა ადგილი ისეთ ქმედებას, რამაც დაარღვია მხარეთა შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება, მაგრამ, მიიჩნევს, რომ მის მიერ ჩადენილი დარღვევა დამსაქმებლის მხრიდან არ უნდა შეფასებულიყო უხეშ დარღვევად. მით უფრო, რომ მხარეები თავად იყვნენ შეთანხმებულები თითოეული შეცდომის ადეკვატურ დისციპლინურ ღონისძიებაზე სხვადასხვა კონკრეტულ შემთხვევებში, რაც ბევრად ლოიალურად და სამართლიანად გამოიყურება, ვიდრე დასაქმებულის უპირობოდ გათავისუფლება.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის მასალების შესწავლისა და მხარეთა პოზიციების მოსმენის შედეგად სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე ნ----- ხ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს სრულად, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება და უნდა მიეცეს კომპენსაცია მის მიერ მოთხოვნილი ოდენობით.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე, 31-ე მუხლები;
ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლი;
საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე მუხლები;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1 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 მომართა სასამართლოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცხოელთადაც 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 ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

ევროპის სოციალურ ქარტიის 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 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.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

შრომის თავისუფლება 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). საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

სამართლის საერთაშორისო წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა), აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი, ადექვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშემკვრელი მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას. დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი, ხშირად კონფიდენციალური ინფორმაციის გათვალისწინებით, მხარეები შედიან ერთმანეთთან ნდობაში და იღებენ პასუხისმგებლობასაც. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქმებულის თანამდებობაზე.

სასამართლო ასევე განმარტავს, 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 წყაროები მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული. თუმცა, აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ 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. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ წაახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

სასამართლოს განმარტებით, არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (**სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი**). 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 მოთხოვნების მართებულობას.

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 სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. 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.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილი იქნა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა. ასევე დადგენილია, რომ საქმის გარემოებანი ეხება i-----ის რედაქტორის მიერ სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვან შესრულებას, გამოხატულს გადაუმოწმებელი ინფორმაციის ვებ-გვერდზე განთავსებაში.

სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელის მხრიდან ნამდვილად ჰქონდა ადგილი მისი მოვალეობების დარღვევას, თუმცა, არ გაიზიარა დამსაქმებლის პოზიცია დარღვევის „უხეშ“ ხასიათთან დაკავშირებით, რის გამოც, მივიდა დასკვნამდე, რომ ბრძანება ნ----- ხ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე, რამდენადაც, დამსაქმებლის ნება (შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა თამარ ასანიძესთან) ვერ აკმაყოფილებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით გათვალისწინებული „მართლზომიერი ნების“ მაღალ სტანდარტებს. აქვე აღნიშნავს სასამართლო, რომ აღნიშნული ცალსახად გულისხმობს ასევე შესწორების შეტანის შესახებ ბრძანების ბათილობასაც, თუმცა, ვინაიდან სადავო გახლავთ დამსაქმებლის კონკრეტული გადაწყვეტილება, ამდენად, სწორედ №3-- ბრძანების ბათილად ცნობა არის სარჩელით მოთხოვნილი შედეგის მიღწევის საშუალება.

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

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 დაასკვნიან, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ

არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

კონკრეტულ შემთხვევაში, თავად მოსარჩელემ განსაზღვრა მისი რესტიტუციისთვის მისაღები ღონისძიება და მოითხოვა კომპენსაციის მოპასუხეზე დაკისრება, 2 თვის ხელფასის ოდენობით. შესაბამისად, სასამართლო აღარ იმსჯელებს არც კომპენსაციის ადეკვატურ ოდენობასთან დაკავშირებით და ადგენს, რომ მოთხოვნა კომპენსაციის მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი ოდენობის ფარგლებში არის დასაბუთებული, საფუძვლიანი და უნდა დაკმაყოფილდეს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი დაკმაყოფილდა, ნ----- ხ-----ს მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 100 ლარი უნდა აუნაზღაუროს მოპასუხე შპს „ტ-----მა“. მოპასუხეს ასევე უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ ბაჟის გადახდა 50 ლარის ოდენობით;

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-ე, 244-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა

1. ნ----- ხ-----ის სარჩელი მოპასუხე შპს „ტ-----ის“ მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობისა და კომპენსაციის დაკისრების მოთხოვნით დაკმაყოფილდეს.
2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ტ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 1 დეკემბრის ბრძანება №3-- ნ----- ხ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე.
3. მოპასუხე შპს „ტ-----ს“ ნ----- ხ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება 800 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე).
4. მოპასუხე შპს „ტ-----ს“ ნ----- ხ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 100 (ასი)

ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად.

5. მოპასუხე შპს „ტ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 50 ლარის ოდენობით.

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

მაია გიგაური