



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

29 მაისი 2019 წელი
რუსთავი

ქ.

შესავალი ნაწილი

რუსთავის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე მაია შოშიაშვილი
სხდომის მდივანი გიორგი ჩუბინიძე

მოსარჩელე: ო---- მ-----ე

ადვოკატი: ნ---- ჩ-----ე

მოპასუხე: შპს „მ-----“

წარმომადგენელი: ბ--- ბ-----ი

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სმსახურში აღდგენა და განაცდური ხელფასის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე შპს „მ-----“-ის დირექტორის ბრძანება N4 მოსარჩელის სამსახურიდან, წარმოების დირექტორობიდან განთავისუფლების შესახებ.

1.2. აღდგენილ იქნეს ო---- მ-----ე განთავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე, წარმოების დირექტორად (უფროსად).

1.3. ო---- მ-----ის სასარგებლოდ მოპასუხე შპს „მ-----“-ს დაეკისროს 3 თვის განაცდურის ანაზღაურება 4500 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელის განმარტებით, 2018 წლის 24 სექტემბრიდან მოპასუხე შპს „მშენებელ 2004“-ში დაინიშნა წარმოების ხელმძღვანელად. მისი დანიშვნის დროს მისთვის ინვენტარიზაციის სახით საწყობი დირექტორს არ ჩაუბარებია. არ მომხდარა არანაირი ნივთების აღრიცხვა. მოსარჩელე სამუშაოზე მუშაობის დროს იღებდა ყოველთვიურ ანაზღაურებას 1500 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელის განმარტებით, მას შემდეგ, რაც მან მიმართა შპს „მშენებელ 2004“-ის დირექტორს, რომ მისთვის გაეფორმებინა შრომითი ხელშეკრულება, რათა დაედგინა თავისი სამუშაო თუ რაზე იყო პასუხისმგებელი, მოსარჩელე გაანთავისუფლეს დაკავებული სამუშაოდან იმ მოტივით, რომ ვითომ მოსარჩელემ გაიტანა ცემენტის პარკები საწარმოდან. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მაშინ, როცა დირექტორი ვალდებული იყო მოსარჩელის მოთხოვნისთანავე გაეფორმებინა შრომითი ხელშეკრულება კანონით დადგენილი წესით და შრომის ხელშეკრულებაში ჩაწერილიყო ზუსტად ის უფლება მოვალეობანი, რასაც მოსარჩელე ასრულებდა საწარმოში, აღნიშნულის მიუხედავად შპს „მშენებელ 2004“-ის დირექტორმა თ. კიკვაძემ 2019 წლის 16 იანვარს გამოსცა ბრძანება N4, რომელშიც მითითებულია ის სამუშაო, რასაც მოსარჩელე არ ასრულებდა, კერძოდ საწყობზე მატერიალურად პასუხისმგებელი პირი. მოსარჩელის განმარტებით, აღნიშნული თანამდებობა საწარმოში გახლავთ ცალკე სუბიექტი გარკვეული ანაზღაურებით და საერთო არაფერი აქვს პროდუქციის გამოშვებასთან.

საწარმოს წესების თანახმად, როგორც კონტროლის მექანიზმი და საწყობის უფროსი სულ სხვადასხვა თანამდებობაა და განსხვავებულ სამუშაოს ასრულებს, შესაბამისად ანაზღაურებაც გახლავთ სხვადასხვა ოდენობით.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მოპასუხე შპს „მ-----“-ის დირექტორმა უხეშად დაარღვია მოსარჩელის, როგორც დასაქმებულის უფლებები, დაარღვია თანასწორობის პრინციპი და განახორციელა მისი დისკრიმინაცია.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ ო----- მ-----ე არ მიუთითებს თავად ფაქტზე, იმ დანაკლისზე და იმ გარემოებებზე რაც გახდა მისი განთავისუფლების მიზეზი. მოპასუხის განმარტებით, მნიშვნელოვანია სწორედ ეს ფაქტი და მასში მოსარჩელის მონაწილეობა და ასევე მისი ოჯახის წევრების ჩართულობა.

მოპასუხე ასევე განმარტავს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა შრომითი ხელშეკრულების პროექტის ჩაბარების შესახებ დაწერილ იქნა 16.01.2019 წელს და იმავე დღეს ჩაბარდა დირექტორს, თუმცა ამავე დღეს უკვე მიღებული იყო გადაწყვეტილება მისი სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ. ასევე მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება მიღებულ იქნა 16.01.2019 წელს, ამავე დღიდან ის არ ასრულებს ამ საწარმოში მასზე დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს, ხოლო სარჩელი სასამართლოს წარედგინა 26.02.2019 წელს, რაც ნიშნავს იმას, რომ სარჩელის სასამართლოს წარდგენა არის 1 თვიანი ვადის დაცვის გარეშე შეტანილი და სარჩელი არის ხანდაზმული.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2018 წლის 24 სექტემბრიდან ო---- მ-----ე შპს „მშენებელ 2004“-ში დაინიშნა წარმოების ხელმძღვანელად, უფროსად. მასთან წერილობითი შრომის ხელშეკრულება არ დადებულა, ხელშეკრულება იყო ზეპირი. მოსარჩელე სამუშაოზე მუშაობის დროს იღებდა ყოველთვიურ ანაზღაურებას 1500 ლარის ოდენობით.

მტკიცებულება: განცხადება, ბრძანება N4, ბრძანება N3, საბანკო ამონაწერი, მხარეთა ახსნა-განმარტება, ს.ფ.18-22, 84.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. შპს "მ-----"-ის დირექტორის 2019 წლის 16 იანვრის ბრძანებით ო--- მ-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. მის გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან იყო არამართლზომიერი.

დამსაქმებლის მიერ ო---- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი გახდა საწარმოდან პროდუქციის - ცემენტის დასაფასოებელი პარკების გატანა. სამსახურიდან გათავისუფლებამდე ო---- მ-----ეს ამ ფაქტთან დაკავშირებით ახსნა-განმარტება არ ჩამორთმევია დამსაქმებლის მხრიდან, მოსარჩელე უარყოფს ასეთი ფაქტის არსებობას, ამ გარემოების დასადატურებლად, მოპასუხემ წარმოადგინა შპს „მ-----“-ის პარტნიორთა კრების ოქმები (ორი ოქმი).

2018 წლის 03 დეკემბრის პარტნიორთა კრების ოქმის მიხედვით, კრებაზე განსახილველი საკითხი იყო შპს „მ-----“-ის დამფუძნებლის და ამავე დროს მოლარე - ოპერატორის ნ--- მ-----ს მიერ საზოგადოებისათვის საზიანო ქმედებებზე რეაგირების ღონისძიების შესახებ, სადაც ნათქვამია რომ საწარმოში სამდღიანი გაფიცვის შემდეგ მატერიალური ინვენტარიზაციით დადგინდა 1500 ცალი (1125 ლარის ღრებულების) ცემენტის პარკის დანაკლისი. ვიდუკამერის მეშვეობით აღმოჩნდა, რომ აღნიშნული პროდუქცია ქარხნის საწყობიდან გატანილი იქნა უშუალოდ ნ--- მ-----ს მონაწილეობით, რის გამოც კრების გადაწყვეტილებით ნ--- მ----- გათავისუფლდა მოლარე - ოპერატორის თანამდებობიდან და მიეცა ამავე დროს ერთთვიანი ვადა 2019 წლის 3 იანვრამდე ანაზღაურებინა საწარმოსთვის ზიანი. კრებას არ ესწრებოდა თვად ნ--- მ-----, კრებას არ უმსჯელია და არსად არის ნახსენები ამ პარკების გატანის პროცესში ო--- მ-----ის ჩართულობაზე.

2019 წლის 25 იანვარს პარტნიორთა კრების ოქმის მიხედვით პარტნიორებმა განიხილეს საკითხი ნ--- მ-----ს პარტნიორობიდან გარიცხვის შესახებ, სადაც სხვა საკითხებთან ერთად კვლავაც იმსჯელეს 1500 ცალის ცემენტის პარკის დანაკლისზე, სადაც უკვე ნ--- მდევნიშვილთან ერთად ფიგურირებს ო---- მ-----ის სახელიც, როგორც პარკების საწარმოდან გატანის პროცესში მონაწილე პირი, ნ--- მ----- კრებას არ ესწრებოდა, მით უმეტეს ო---- მ-----ე (უკვე გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან ბრძანებით 16.01.2019წლის), რომელიც ამ

დროისთვის საწარმოს თანამშრომელს და მითუმეტეს, პარტნიორს არ წარმოადგენდა.

აღნიშნული კრების ოქმები იმის დასადასტურებლად, რომ ო----- მ-----ემ საწარმოდან გაიტანა ცემენტის პარკები , ვერ იქნება უტყუარი და წონადი მტკიცებულება, რადგან კრებაზე განსახილველი საკითხები ეხებოდა საწარმოს პარტნიორს ნ--- მდივნიშვილს და არა ო----- მ-----ეს, ამასთან, დამსაქმებელს ამ ფაქტთან დაკავშირებით ო----- მ-----ისთვის არანაირი ახსნა-განმარტება არ ჩამოურთმევია, რათა მას მისცემოდა საშუალება თავისი პოზიცია დაეფიქსირებინა აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით, რაც როგორც დამსაქმებლის განმარტებით დგინდება შეფასდა, როგორც უხეში დარღვევა და გახდა საფუძველი მისი სამსახურიდან გათავისუფლების(როგორც სასამართლო პროცესზე განმარტა მოპასუხის წარმომადგენელმა).

აღნიშნული ფაქტის ირგვლის სასამართლო სხდომაზე დაიკითხა ორი მოწმე - საწარმოს ყოფილი დირექტორი ს----- მ-----ი და ბუღალტერი ი----- ს-----ი. ს----- მ-----მა ასეთი ინფორმაციის თაობაზე არაფერი იცოდა, საწარმოდან ცემენტის პარკების გატანის ფაქტი არ დაადასტურა, ხოლო ი----- ს-----მა განაცხადა, რომ ვიდუოჩანაწერში ნახა ო----- მ-----ე ცემენტის პარკების გატანის მომენტში, რასაც სასამართლო საკმარის მტკიცებულებად არ მიიჩნევს, რადგან მისი ჩვენება არ არის გამყარებული სხვა მტკიცებულებებით. სასამართლოს აღნიშნული ვიდუოჩანაწერი არ დაუთვალიერებია, შესაბამისად, რამდენად მკვეთრია ჩანაწერი, რამდენად იძლევა პირის სიზუსტით იდენტიფიცირების შესაძლებლობას, ამის გადამოწმების საშუალება სასამართლოს არ ჰქონდა, მაგრამ უმთავრესია , რომ თავად ო----- მ-----ისთვის დამსაქმებელს ამ ფაქტთან დაკავშირებით განმარტების შესაძლებლობა არ მიუცია, ისე გაათავისუფლა სამსახურიდან.

3.2.2. ო----- მ-----ე იმყოფებოდა შპს "მ-----"-თან შრომით ურთიერთობაში 2018 წლის 24 სექტემბრიდან, ზეპირი ხელშეკრულების საფუძველზე, მის თანამდებობა იყო "წარმოების უფროსი", ვინაიდან მასთან წერილობითი შრომის ხელშეკრულება არ დადებულა, შესაბამისად, მისი ფუნქციები და მოვალეობებიც განსაზღვრული იყო ზეპირად, მხარეთა შეთანხმებით, საწარმოს შინაგანაწესი არ ჰქონია.

მტკიცებულება : მხარეთა ახსნა-განმარტება.

2019 წლის 16 იანვარს ო----- მ-----ემ წერილობით მიმართა შპს "მ-----"-ს დირექტორს და მოითხოვა შრომის ხელშეკრულების პროექტი, სადაც მითითებული იქნებოდა შეთანხმების პირობები, რათა მისი უფლება-მოვალეობები ყოფილიყო გაწერილი შრომის ხელშეკრულებით, წერილი იმავე დღეს უშუალოდ ჩაიბარა დირექტორმა , იმავე დღეს 2019 წლის 16 იანვარს საწარმოს დირექტორის მიერ გამოიცა ბრძანება, რომლითაც წარმოების უფროსი ო----- მ-----ე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან , ბრძანებაში მიეთითა, პარტნიორთა 2018 წლის 3 დეკემბრის ოქმი, საწარმოდან ცემენტის 1500 ცალი პარკის გატანის საკითხი და რომ ო----- მ-----ე , როგორც მატერიალურად

პასუხისმგებელი პირი იყო მონაწილე ამ პროცესის, რომელმაც თითქოს თავი იმართლა, რომ პარკების გატანა მოხდა დირექტორის ს----- მ-----ის განკარგულებით, 610 პარკი დააბრუნა მ-----ემ, დანარჩენი არ არის დაბრუნებული. დირექტორის ბრძანებით ო. მ-----ეს განესაზღვრა მოვალეობები, რაზედაც უარს აცხადებს, ყოველივე აღნიშნულის გამო ო----- მ-----ე გათავისუფლდა წარმოების უფროსის თანამდებობიდან.

სასამართლოს შესაფასებელი და მსჯელობის საგანი იყო, რამდენად იყო მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული დარღვევა რეალური, ჰქონდა თუ არა დასაქმებულის მხრიდან ადგილი სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევას, რაც მართლზომიერ სამართლებრივ საფუძველს წარმოუშობდა დამსაქმებელს სადავო ბრძანების გამოცემისას სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის გამოყენების თვალსაზრისით; ასევე დაიცვა თუ არა დასაქმებულმა სადავო ბრძანების გასაჩივრების საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი ვადა;

დამსაქმებელს აქვს უფლება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის არა ყოველგვარი დარღვევისას, არამედ „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში, როცა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენება აზრს მოკლებულია, მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის მხრიდან, მოპასუხის მიერ მითითებულ დარღვევებს, ნამდვილად რომ ჰქონდა ადგილი, ამასაც სადავოდ ხდის მოსარჩელე (დასაქმებული).

შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა მტკიცებულებები, რაც ადასტურებს მოსარჩელის მიერ ჩადენილ უხეშ გადაცდომას, რისი მტკიცების მოვალეობაც მას ეკისრებოდა, უნდა გაუქმდეს მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანება და იგი აღდგენილ იქნას საწარმოს უფროსის თანამდებობაზე.

მხარეთა შორის შემდეგი სადავო საკითხი შეეხება ბრძანების გასაჩივრების ვადას.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ ხანდაზმულობის ვადის დაცულობის საკითხის შესამოწმებლად, მნიშვნელოვანია იმის დადგენა თუ: 1. რა ვადაში უნდა გასაჩივრებულიყო სადავო ბრძანება და 2. საიდან უნდა აითვალოს გასაჩივრების ოცდაათდღიანი ვადა, როგორც ამას შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 და მე-7 ნაწილები განსაზღვრავს.

საგულისხმოა, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენაა, შესაბამისად, იგი ნამდვილად ადრესატისათვის ჩაბარების მომენტიდან მიიჩნევა. სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, ნების გამოვლენა ნამდვილია, როცა იგი მეორე მხარეს მიუვა. (იხ. სუსგ №ას-747-715-2016, 20 იანვარი, 2017 წელი).

როდესაც შრომითი ხელშეკრულება წინასწარი გაფრთხილების გარეშე წყდება, მიზანშეწონილია, ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინება წერილობით

განხორციელდეს. წერილობითი დოკუმენტის შექმნა, ერთი მხრივ, დასაქმებულის უფლებების დაცვას ემსახურება, ვინაიდან იგი უფლებამოსილია, სრულ ინფორმაციას ფლობდეს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღის, საფუძვლისა და გასაჩივრების წესის თაობაზე. მეორე მხრივ, კი დამსაქმებლისათვის მტკიცების პროცესს აიოლებს, რადგან, თუ დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა დასაქმებულისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ინფორმაციის ჩაბარება, ხელშეკრულება შეწყვეტილად არ მიიჩნევა. ხელშეკრულება შეწყვეტილად მეორე მხარისათვის შეტყობინების ჩაბარების მომენტიდან ითვლება.

საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების ვალდებულებას აკისრებს. თუმცა, აღნიშნული ვალდებულება უპირობოდ არ წარმოიშობა. დასაბუთების ვალდებულება დასაქმებულის მოთხოვნაზე დამოკიდებულია. დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის თაობაზე წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლება შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში აქვს. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

კანონით გათვალისწინებული ვადის დაცვის გარეშე სასამართლოსათვის მიმართვა ერთ-ერთი ის არგუმენტთაგანია, რომელიც შესაგებლის ფარგლებში, დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემაჯალი გარემოებაა. აღნიშნული ვადის სიმცირეს შრომის სამართლის თეორიაში თავისი დატვირთვა აქვს, კერძოდ, სადავო ფაქტები მტკიცებადი უნდა იყოს, ასევე დარღვეული უფლების აღდგენა დროის მცირე მონაკვეთში უნდა მოხდეს, რათა შემდგომ, ვითარების ცვლილებამ, დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის შეუძლებლობა არ განაპირობოს. მითითებული ვადის სიმცირეს თავის დატვირთვა აქვს ასევე დამსაქმებლის უფლებრივი გადასახედიდანაც. დამსაქმებელი მუდმივად თავდაცვის რეჟიმში არ უნდა იყოს. მას თამამი საკადრო გადაწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობა უნდა ჰქონდეს. შესაბამისად, მისი მოლოდინი გათავისუფლებული დასაქმებულისაგან სარჩელის აღძვრის თაობაზე დროის გარკვეული პერიოდით უნდა იყოს შემოსაზღვრული. ამიტომაც, მიიჩნევა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გასაჩივრების ვადის მითითებით თავის დაცვა, პირველ რიგში, დამსაქმებლის უფლება და მისი შესაგებლის ფარგლებში სამტკიცებელი გარემოებაა.

როგორც აღინიშნა, შრომის კოდექსის შესაბამისად, დასაქმებულს სასამართლოში სარჩელის აღძვრის უფლება აქვს წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 დღის ვადაში. წერილობითი დასაბუთება შესაძლოა ხელშეკრულებით შეწყვეტის შეტყობინებაშიც იყოს მოცემული. თუ წერილობით შეტყობინებაში არ არის მითითებული ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთება (და რეალურად დამსაქმებელს აღნიშნული არც ევალება), დასაქმებული, შესაბამისი სურვილის შემთხვევაში, უფლებამოსილია მოითხოვოს დამსაქმებლისგან ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება. თუმც შესაძლოა დასაქმებულმა არც მოითხოვოს ამგვარი დასაბუთება და პირდაპირ მიმართოს სასამართლოს.

ნებისმიერ შემთხვევაში, დასაქმებული შეზღუდულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების 30 დღიანი ვადით. აღნიშნული ვადა უნდა აითვალოს იმ დღიდან, როდესაც დასაქმებულს წერილობით განემარტა ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი, და ყველაზე გვიან აღნიშნული 30 დღიანი ვადა აითვლება დასაქმებულის მოთხოვნის საპასუხოდ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიზეზის დასაბუთების დასაქმებულისათვის ჩაბარების დღიდან.

ო----- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ 2019 წლის 16 იანვრის ბრძანების მე-3 პუნქტში ნათქვამია, რომ ბრძანების ერთი ეგზემპლარი უნდა გაეგზავნოს ო----- მ-----ეს საცხოვრებელ მისამართზე დაზღვეული წერილით, საქართველოს ფოსტის მეშვეობით. დამსაქმებელმა სასამართლოს ვერ დაუდასტურა ო----- მ-----ისთვის აღნიშნული ბრძანების ფოსტის მეშვეობით გაგზავნისა და ჩაბარების ფაქტი, არც მისთვის უშაუალოდ 2019 წლის 16 იანვარსვე ბრძანების გადაცემის შესახებ წერილობითი მტკიცებულება წარმოუდგენია, რაც მისი მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა. მოსარჩელის განმარტებით, მან 2016 წლის 16 იანვარს მიმართა რა საწარმოს დირექტორს მისი მოვალეობების განსაზღვრის მიზნით შრომის ხელშეკრულების პროექტის მომზადების თაობაზე, იგი ელოდებოდა ამ ხელშეკრულების პროექტს, დაახლოებით თებერვლის შუა რიცხვებში მას ერთ-ერთმა თანამშრომელმა სახლში მიუტანა გათავისუფლების ბრძანება და მალევე 26 თებერვალს მომართა სასამართლოს, ამდენად, მას გასაჩივრების 30 დღიანი ვადა აქვს დაცული.

სასამართლომ გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია , რომ მას სასამართლოსთვის მომართვის , ბრძანების გასაჩივრების ვადა დაცული აქვს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის შესაბამისად სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამ ნორმით დადგენილი შეჯიბრებითობის პრინციპი არის სამოქალაქო

სამართლწარმოების ძირითადი პრინციპი, რომლის არსი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, ამ ნორმის 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 მის მიერ 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.

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

ამასთან, მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების, თითოეული მხარის მტკიცების საგანში არსებული გარემოებების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია სადაო სამართლებრივი ურთიერთობის შინაარსის თავისებურება. ამ შემთხვევაში სადაოა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, რის გამოც გასათვალისწინებელია შრომითი ურთიერთობის თავისებურებები.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი

ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს (კონვენციის მე-9 მუხლი „ა“ ქვეპუნქტი), რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურობის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოდგენს 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, 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.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № **ას-194-185-2016**) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადვე განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №**ას-1276-1216-2014**), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №**ას-122-114-2015**) განჩინებებში.

ამდენად, სასამართლო თვლის, რომ მოპასუხის წარმომადგენელმა ვერ დაასაბუთა ო-----მ-----ესთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, ასევე სასამართლოსთვის ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე მიმართვის ერთთვიანი ვადის დაუცველობა, რის გამოც ბათილად უნდა იქნას ცნობილი შპს „მ-----“-ის დირექტორის 2019 წლის 16 იანვრის #4 ბრძანება მოსარჩელის წარმოების უფროსის თანამდებობიდან გაათავისუფლების შესახებ და ო-----მ-----ე აღდგენილი უნდა იქნას შპს „მ-----“-ში წარმოების უფროსის თანამდებობაზე.

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ო----- მ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების გაუქმების, იმავე თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდური ხელფასის მიღების მოთხოვნით, უნდა დაკმაყოფილდეს, ვინაიდან მოსარჩელის მიერ დადასტურებულია, რომ მისი სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა კანონის დარღვევით.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
ევროპის სოციალური ქარტია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული კანონმდებლობით განმტკიცებულია შრომის უფლება და დასაქმებულთა გარანტიები.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის შესაბამისად, უზრუნველყოფილია შრომის თავისუფლება.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც 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 შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

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

სასამართლომ 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.

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.

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

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, 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 აირჩიო 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.

შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან.

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი);

შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

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

ამავე მუხლის 2.2. პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პრიმა ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა სამ თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა ზეპირი ხელშეკრულების საფუძველზე, რომელიც დაიწყო 2018 წლის 24 სექტემბრიდან. როგორც წესი, ზეპირი ხელშეკრულება იდება სამი თვის ვადით, მაგრამ თუ დადასტურდება, რომ შრომითმა ურთიერთობამ რეალურად სამ თვეს გადააჭარბა, შესაძლებელია დასაქმებულის სასარგებლო პრეზუმციის ამოქმედება, რომ ხელშეკრულება დადებულია უვადოდ . ო----- მ-----ის შემთხვევაში სამი თვის ვადა ამოიწურა 24 დეკემბერს, ხოლო შრომითი ურთიერთობა მხარეთა შორის კვლავაც გრძელდებოდა , რაც შესაძლებელს ხდის დავასკვნათ, რომ ხელშეკრულება გაგრძელდა უვადოდ.

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 შემდეგში: ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

ორგანული კანონის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. მითითებული მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" პუნქტი ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დასაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

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

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

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველით, რომლის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. მართალია, შპს „მ-----“-ის დირექტორის 2019 წლის 16 იანვრის #4 ბრძანებაში მოსარჩელის წარმოების უფროსის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ არ არის მითითებული კონკრეტულად აღნიშნული ნორმა, მაგრამ მოპასუხე მხარის განმარტებით, საწარმოდან ცემენტის პარკების გატანა მოსარჩელის მხრიდან მიჩნეული იქნა ვალდებულების უხეშ დარღვევად და გახდა საფუძველი სამსახურიდან გათავისუფლების.

თუ რა მიიჩნევა ვალდებულების უხეშ დარღვევად, კანონი არ განსაზღვრავს. ქმედების შეფასება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა მოხდეს საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა შეფასების საფუძველზე, დარღვევის სიმძიმის, სიხშირის, შედეგის, მისი გამომწვევი მიზეზებისა და სხვა გარემოებათა გათვალისწინებით.

საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევაა, თუმცა, ნიშანდობლივია დასაქმებულთა შრომის უფლებების კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. (იხ. სუსგ №ას-812 -779-201, 19.10.2016წ.)

ქმედებების სიმძიმის შეფასების და სამუშაოდან დაუყოვნებლივ გათავისუფლების მართლზომიერების საკითხის განსაზღვრისათვის სასამართლო

ყოფიერებას ამხსნილებს იმ გარემოებაზე, რომ მოცემულ შემთხვევაში, გათავისუფლების სახით დისციპლინური ღონისძიება დამსაქმებელმა გამოიყენა ისე რომ სათანადოდ არ გამოიკვლია დარღვევის ფაქტი, არ მოუსმინა დასაქმებულს, პირველივე შემთხვევაში, ყოველგვარი გამაფრთხილებელი ღონისძიების - მათ შორის, შედარებით უფრო მსუბუქი სახდელის გამოყენების გარეშე.

დამსაქმებელი, რომელიც ცდილობს ყოფილი თანამშრომლის გათავისუფლების მართლზომიერების დამტკიცებას, შესაბამისად, თვითონვე ვალდებული წარადგინოს მტკიცებულებები, რომელთა სამართლებრივი წონადობა და ვარგისიანობა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლოს კვლევისა და შეფასების საგანი გახდება. მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებით ვერ იქნა დადასტურებული იმგვარ გარემოებათა არსებობა, რომელთა გამოც სასამართლო დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას მართლზომიერ ქმედებად შეაფასებდა.

ყველა ზემოაღნიშნული გარემოების მხედველობაში მიღების შედეგად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი შპს „მ-----“-ის დირექტორის 2019 წლის 16 იანვრის #4 ბრძანება მოსარჩელის წარმოების უფროსის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ, რასაც უნდა მოჰყვეს შედეგად მისი სამსახურში აღდგენა.

6.2. 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.

სამუშაოზე აღდგენა, ისევე როგორც იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, წარმოადგენს მოპასუხის არამართლზომიერი ქმედების (უკანონოდ გათავისუფლების) შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების სახეს - მუშაკის პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენის გზით.

მოცემულ შემთხვევაში, რომ არ მომხდარიყო შრომითი ხელშეკრულების უსაფუძვლო შეწყვეტა, მისი მოქმედება გაგრძელდებოდა.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის

მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. აღნიშნული კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და, რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით თუ კანონით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით ან კანონით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

დადგენილია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელე ო----- მ----- ის შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) შეადგენდა თვეში 1500 ლარს. სასამართლო საფუძვლიანად მიიჩნევს მოსარჩელის მოთხოვნას იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, კერძოდ, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მიზნით მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან - სამი თვის ხელფასის 4500 ლარის ოდენობით, როგორც თავად მოსარჩელე მოითხოვს.

7. საპროცესო ხარჯები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, ვინაიდან სარჩელი დაკმაყოფილდა, შპს „მ----- -ს“ უნდა დაეკისროს ო----- მ----- ის სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გაწეული სასამართლო ხარჯი 100 ლარის ოდენობით;

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 243-ე, 244-ე, 248-249-ე, 259¹-ე 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა

1. ო---- მ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს.
2. ბათილად იქნას ცნობილი შპს „მ-----“-ის დირექტორის 2019 წლის 16 იანვრის #4 ბრძანება მოსარჩელის წარმოების უფროსის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.
3. ო---- მ-----ე აღდგენილი იქნას შპს „მ-----“-ში წარმოების უფროსის თანამდებობაზე.
4. შპს „მ-----“-ს დაეკისროს ო---- მ-----ის სასარგებლოდ სამი თვის განაცდურის ანაზღაურება 4500 ლარის ოდენობით.
5. შპს „მ-----“-ს დაეკისროს ო---- მ-----ის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 100 ლარის ოდენობით.
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის **მე-7 პუნქტით** გათვალისწინებული წესების დაცვით რუსთავის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
7. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს რუსთავის 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 შოშიაშვილი