



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

13 მაისი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი

მოსარჩელე - ნ----- მ-----ი

მოსარჩელის წარმომადგენლები - ჯ----- ზ-----ე, ნ--- ა-----

მოპასუხე - შპს „კ-----ა“

მოპასუხის წარმომადგენელი - ე----- გ-----ე

დავის საგანი - სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „კ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 04 იანვრის ბრძანება №--- ნ----- მ-----ის (3/ნ 0-----) სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;

1.2. ნ----- მ-----ი აღდგენილ იქნას შპს „კ-----ის“ ჩ-----ის სავაჭრო წარმომადგენლის პოზიციაზე;

1.3. შპს „კ-----ას“ ნ----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებული განაცდურის სახით ყოველთვიურად 2 500 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) გადახდა, 2018 წლის 1 იანვრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე.

მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, ნ----- მ-----ი 2017 წლის 1

აგვისტოდან დასაქმებული იყო შპს „კ-----ის“ სავაჭრო წარმომადგენლის პოზიციაზე ჩ-----ში, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. ხელშეკრულება მოქმედებდა 1 წლის ვადით და დასაქმებულის ანაზღაურება შეადგენდა 2 500 აშშ დოლარს, ექვივალენტს ლარში.

მხარე აღნიშნავს, რომ მიუხედავად მოსარჩელის მხრიდან ნაკისრი ვალდებულებების ჯეროვანი შესრულებისა, მოპასუხემ იგი გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან 2018 წლის 4 იანვრის №--- ბრძანებით. გაათავისუფლების საფუძველად ბრძანებაში მითითებულია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან ან/და შესასრულებელ სამუშაოსთან, რაც, მოსარჩელის განმარტებით, არის დაუსაბუთებელი, რამდენადაც, დამსაქმებელს არ წამოუდგენია მტკიცებულება, რაში გამოიხატა სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულება.

2. მოპასუხის პოზიცია

შპს „კ-----ის“ წარმომადგენელმა დადგენილი წესით წარმოადგინა შესაგებელი, რომელშიც მიუთითა, რომ სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს, რადგანაც ის არის სამართლებრივად და ფაქტობრივად უსაფუძვლო.

მოპასუხის წარმომადგენელი განმარტავს, რომ ნ----- მ-----ი იყო არაკომპეტენტური პირი, რომელმაც ვერ შეძლო კომპანიის მოლოდინის გამართლება. მოსარჩელეს არ შეუსრულებია მასზე ნაკისრი სამუშაოები და შედეგად, კომპანიამ ვერ მიიღო შედეგი. მისი პოზიციის დაფიქსირებისას, მოპასუხე აპელირებს ჩინური პარტნიორი კომპანიის - B----- -ს მიერ კომპანიისთვის გამოგზავნილ წერილზე, სადაც ნახსენებია, რომ ნ----- მ-----ის ოთხთვიანი მუშაობა არაეფექტურია და რომ იგი სასმელების გაყიდვის სფეროში არასაკმარისად კომპეტენტურია.

შესაგებელში დამატებით აღნიშნულია, რომ 2018 წლის 30 იანვარს კომპანიაში გაუქმდა ჩ-----ს სავაჭრო წარმომადგენლის საშტატო ერთეული.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ერთის მხრივ შპს „კ-----ას“ და მეორეს მხრივ ნ----- მ-----ს შორის 2017 წლის 1 აგვისტოს წელს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც, ნ----- მ-----ი 1 წლის ვადით

დაინიშნა კომპანიის სავაჭრო წარმომადგენლის პოზიციაზე ჩ-----
----ში (სამუშაოს შესრულების ადგილი - ჩ-----).

დასაქმებულის ხელფასი განისაზღვრა 2 500 აშშ დოლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ხელშეკრულება (ს.ფ. 19-24);

3.1.2. შპს „კ-----ის“ დირექტორის 04.01.2018 წლის №---
ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის
„ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე კომპანიის სავაჭრო წარმომადგენელთან ჩ-----ში -
ნ----- მ-----თან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა.

ბრძანებაში მითითებულია, რომ დასაქმებულის მხრიდან არ შესრულდა
ხელშეკრულების შემდეგი პუნქტები:

მე-5 მუხლის 5.1.1.1 პუნქტი - ჩინური ბაზრის კვლევა/ანალიზი
(კონკურენტების, პროვინციების) და მარკეტინგის აქტივობების დაგეგმვა;

5.1.1.2 პუნქტი - უშუალო ხელმძღვანელისთვის და ექსპორტის
მენეჯერისთვის ანგარიშის წარმოება მოთხოვნის შესაბამისი პერიოდულობით;

5.1.1.10 ქვეპუნქტი - სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული ყველა
გადაწყვეტილების შეთანხმება ხელმძღვანელთან;

5.1.7 ქვეპუნქტი - დასაქმებული პასუხისმგებელია დამსაქმებლის წინაშე მის
მიერ განზრახ ან/და გაუფრთხილებლობით ჩადენილი არასწორი ქმედებების
ან თავისი ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში;

5.4.2 ქვეპუნქტი - მოსთხოვოს დასაქმებულს გაწეული სამუშაოს ჩაბარება,
როგორც ზეპირად, ისე წერილობითი ფორმით;

**მე-6 პუნქტის (ხელშეკრულების მოქმედების ვადა და შეწყვეტა) – 6.5.1
ქვეპუნქტი** - დასაქმებული ვერ ასრულებს მასზე დაკისრებულ სამუშაოს
არასაკმარისი კვალიფიკაციის გამო;

6.5.2 ქვეპუნქტი - დასაქმებული სისტემატიურად არღვევს ხელშეკრულების
პირობებს;

6.5.7 ქვეპუნქტი - ჩაიდენს ისეთ ქმედებას, რომელიც ბღალავს კომპანიის
საქმიან რეპუტაციას, კერძოდ, აქვეითებს სხვა თანამშრომლის მოტივაციას,
ნეგატიურად მოქმედებს სამუშაო გარემოზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- №--- ბრძანება (ს.ფ. 64-65);

3.1.3. შპს „კ-----ის“ დირექტორის 30.01.2018 წლის №--- ბრძანებით, მიმდინარე წლის 30 იანვრიდან, კომპანიისთვის გრძელვადიან პერსპექტივაში პროექტის წამგებიანობისდა გამო, შპს „კ----- აში“ გაუქმდა ჩ-----ში სავაჭრო წარმომადგენლის შტატი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- №--- ბრძანება (ს.ფ. 66);

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. დადგენილია, რომ მოსარჩელე ნ----- მ-----თან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის დროს მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან.

აღნიშნული საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის განმარტების მიზნებისთვის, სასამართლო მოიშველიებს ILO-ს N166 რეკომენდაციის მე-8 პარაგრაფს, რომელშიც მითითებულია, რომ შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან არ შეიძლება შეწყდეს სამუშაოს არადაამაკმაყოფილებლად შესრულების გამო, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ გაცემული აქვს შესაბამისი მითითება და წერილობითი გაფრთხილება, და დასაქმებული განაგრძობს მოვალეობების არადაამაკმაყოფილებლად შესრულებას მას შემდეგ, რაც გასულია შესრულების გასაუმჯობესებლად განსაზღვრული გონივრული ვადა. ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტი ამ დებულებას ხსნის იმით, რომ ისეთი მნიშვნელოვანი სანქციის გამოყენებამდე, როგორიცაა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, დასაქმებულს უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, გააუმჯობესოს სამუშაოს შესრულება.

ზემოაღნიშნული განმარტება მიუთითებს დამსაქმებლის ვალდებულებაზე, ხსენებული მოტივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა გამოიყენოს უკანასკნელ შემთხვევაში და ამ დრომდე მიმართოს ყველა ზომას, რათა აირიდოს ხელშეკრულების შეწყვეტა. მაგალითისთვის, მისი მხრიდან შესაძლოა გამოყენებულ იქნას დასაქმებულის გადამზადება. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლომ წინამდებარე დავაში უნდა შეისწავლოს მთელი რიგი გარემოებები, რათა შეაფასოს დასაქმებულის გათავისუფლების კანონიერება. კერძოდ, გარდა იმისა, ადგილი ჰქონდა თუ არა პროფესიული

უნარ-ჩვევების შეუსაბამობას, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, გააფრთხილა თუ არა მოპასუხემ დასაქმებული შესაძლო შედეგებზე, გამოყენებულ იქნა თუ არა სხვა უფრო ნაკლები სიმძიმის დისციპლინური ღონისძიება ხელშეკრულების შეწყვეტამდე და ა.შ.

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----- მ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა მისი კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან. კერძოდ, მოპასუხე განმარტავდა, რომ მოსარჩელე აღმოჩნდა არაკვალიფიციური ალკოჰოლური სასმლის გაყიდვის სფეროში.

სასამართლო კიდევ ერთხელ აღნიშნავს, რომ როდესაც დასაქმებულის გათავისუფლება ხდება სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტით, უნდა შეფასდეს დამსაქმებლის წინარე მოქმედებები, ხელშეკრულების შეწყვეტის პერიოდამდე.

სასამართლო უპირველესად ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებაზე, რამდენად ადასტურებს მოპასუხე მოსარჩელის მიერ ხელშეკრულების დარღვევის არსებობას და იყო თუ არა ეს გამოწვეული მისი კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობით დაკავებულ თანამდებობასთან. გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებულია, რომ დასაქმებულმა დაარღვია ხელშეკრულების მთელი რიგი პირობები, მაგალითად, არ მოახდინა ჩინური ბაზრის კვლევა/ანალიზი (კონკურენტების, პროვინციების) და მარკეტინგის აქტივობების დაგეგმვა, არ უწარმოებია ანგარიში და ა.შ. კითხვაზე, რა ჰქონდა აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულება, მოპასუხემ მიუთითა მხოლოდ წერილზე, რომელიც, მისი განმარტებით, არის კომპანიის პარტნიორი ჩინური კომპანიის გამოგზავნილი, რომლის მოთხოვნითაც შეიქმნა ზოგადად სავაჭრო წარმომადგენლის შტატი. წერილში (ს.ფ. 70-72) ჩინური კომპანია აღნიშნავს, რომ ჩ-----ში ნ----- მ-----ის ყოფნა არაეფექტურია, რადგან არასაკმარისად კომპეტენტური კადრია ალკოჰოლური სასმელების გაყიდვის სფეროში. მოპასუხე ადასტურებს, რომ ეს წერილი გახდა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი.

სასამართლო შრომით დავებში მტკიცებულებათა გადანაწილების სტანდარტზე

მითითებით განმარტავს, რომ დამსაქმებლის დასადასტურებელ გარემოებას წარმოადგენს მის მიერ მითითებული დარღვევების არსებობა. ის, რომ არაეფექტური იყო ნ----- მ-----ის საქმიანობა კომპანიის სავაჭრო წარმომადგენლის რანგში, არ დასტურდება საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით. მხოლოდ წერილს სასამართლო ვერ გაიზიარებს, რადგან არ დგინდება, კონკრეტულად რაში გამოიხატებოდა არაეფექტურობა და უფრო მეტიც, კომპანიათა ოფიციალურ ურთიერთთანამშრომლობაზეც არ არის საქმეში დოკუმენტაცია წარმოდგენილი. გარდა ამისა, სასამართლოს მოსაზრებით, მოპასუხეს მოსარჩელის კომპეტენცია ხელშეკრულების გაფორმებამდე უნდა შეემოწმებინა და ამის განუხორციელებლობის რისკიც მასვე აწევს. მოპასუხის წარმომადგენელი თავადაც აღნიშნავდა, რომ ისინი ენდნენ მოსარჩელის განმარტებას მის კომპეტენციასთან დაკავშირებით.

სასამართლო ასევე ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ შპს „კ-----ის“ მიერ ნ----- მ-----ისთვის რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიების დაკისრება, მის გათავისუფლებამდე, არ დასტურდება. არ არის წარმოდგენილი ასევე მტკიცებულება, რაც დაადასტურებდა თუნდაც მოსარჩელის სიტყვიერ გაფრთხილებას და მოწოდებას, გაეუმჯობესებინა მუშაობის ხარისხი ან გამოესწორებინა ხარვეზები, ასეთის არსებობის შემთხვევაში.

ამდენად, ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით და საქმის მასალების შესწავლის შედეგად, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ ბრძანება ნ----- მ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ არ პასუხობს საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილ მოთხოვნებს, რის გამოც ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის მასალების შესწავლისა და მხარეთა პოზიციების მოსმენის შედეგად სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე ნ----- მჭდლიშვილის სასარჩელო მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება და მიეცეს კომპენსაცია.

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;

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 უცხოელთად 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 დატმო 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.

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 მითითებით, 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 სიმძიმეიდან 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 შპს „კ-----ის“ ჩ-----ში სავაჭრო წარმომადგენლის პოზიციაზე მყოფი ნ----- მ-----ის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების არაჯეროვან შესრულებას, რაც გამოწვეულია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობით მის მიერ დაკავებულ

თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან

სასამართლომ მიუთითა იმ წინაპირობებზე, რაც დამსაქმებელმა უნდა განახორციელოს, ვიდრე ზემოაღნიშნული საფუძვლით შეწყვეტს დასაქმებულთან შრომით ურთიერთობაზე და რაც, მოცემულ შემთხვევაში, შპს „კ-----ის“ მხარის მიერ არ იქნა შესრულებული. სასამართლომ ასევე აღნიშნა, რომ მოპასუხემ ვერ შეძლო დაედასტურებინა, კონკრეტულად რაში გამოიხატებოდა ნ----- მ-----ის მხრიდან ნაკისრი ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულება.

ამდენად, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ ბრძანება ნ----- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის საფუძველზე, რამდენადაც, დამსაქმებლის ნება ვერ აკმაყოფილებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით გათვალისწინებული „მართლზომიერი ნების“ მაღალ სტანდარტებს.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. სასამართლო თვლის, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერი, სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო განმარტავს, რომ კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს იმ შემთხვევებისთვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე. სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, დისკრეციის ფარგლებში განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას.

სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ სადავო ბრძანება მართლსაწინააღმდეგოა, ხოლო მოპასუხე შპს „კ-----აში“ მოსარჩელის მიერ დაკავებული შტატი ამჟამად აღარ არსებობს. აღნიშნულის

გათვალისწინებით, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ დამსაქმებელს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დააკისროს გონივრული და ადეკვატური ოდენობით კომპენსაციის გადახდა, რაც ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი, საშუალოდ, შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა. შ.

ამდენად, სწორედ სასამართლოს პრეროგატივაა დადგინოს სამართლიანი რესტიტუციის კონკრეტული გამოხატულება ყოველ ცალკე აღებულ შემთხვევაში, კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით. მოცემულ დავაში სასამართლო აფასებს რა მთელ რიგ გარემოებებს, სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნევს ხელშეკრულების მოქმედების დარჩენილი ვადის სახელფასო ანაზღაურების დაკისრებას მოპასუხეზე, კომპენსაციის სახით, რაც შეადგენს 17 500 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარში (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით). აღნიშნული თანხა არის 7 თვის ხელფასის თანხა, რასაც დასაქმებული მიიღებდა, ვადამდე რომ არ შეეწყვიტა ხელშეკრულება მოპასუხეს.

სასამართლო ასევე მიუთითებს, რომ ყოველივე ზემოაღნიშნული თავის მხრივ გამორიცხავს მოთხოვნის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი

გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, ნ----- მ-----ს მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 100 ლარი უნდა აუნაზღაუროს მოპასუხე შპს „კ-----მ“, რომელსაც სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდაც ასევე უნდა დაეკისროს ბაჟის ანაზღაურება 1 150 ლარის ოდენობით. გარდა აღნიშნულისა, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ ასევე უნდა დაეკისროს წარმომადგენლის მომსახურებაზე გაწეული ხარჯის ანაზღაურება 1 000 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

გადაწყვეტა

1. ნ----- მ-----ის სარჩელი მოპასუხე შპს „კ-----ის“ მიმართ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „კ-----ის“ დირექტორის 2018 წლის 04 იანვრის ბრძანება №--- ნ----- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

2.1. მოპასუხე შპს „კ-----ას“ ნ----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება 17 500 აშშ დოლარის ოდენობით ექვივალენტი ლარში (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

3. მოპასუხე შპს „კ-----ას“ ნ----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 100 (ასი) ლარის გადახდა ამ უკანასკნელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის ასანაზღაურებლად.

4. მოპასუხე შპს „კ-----ას“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 1 150 ლარის ოდენობით.

5. მოპასუხე შპს „კ-----ას“ ნ----- მ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იურიდიული მომსახურებისთვის გაწეული ხარჯის ანაზღაურება 1 000 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