



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

19.06.2019 წელი
თბილისი

ქ.

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

მოსარჩელე გ----- მ-----ი
წარმომადგენელი დ----- ო-----,
მოპასუხე შპს დ----- ჯ-----ა,
წარმომადგენელი ლ----- მ-----, გ----- მ-----, ე----- ა-----,

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე შპს დ----- ჯ-----ას 24.01.2018 წლის #0--- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.2. მოსარჩელე გ----- მ-----ი აღდგენილ იქნეს შპს დ----- ჯ-----აში პრისელერის თანამდებობაზე.

1.3. მოსარჩელე გ----- მ-----ის შპს დ----- ჯ-----აში პრისელერის თანამდებობაზე აღდგენამდე მოპასუხე შპს დ----- ჯ-----ას დაეკისროს ყოველთვიურად დასაბეგრი 2384.73 ლარის გადახდა 24.01.2018 წლიდან.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე არ ცნობს სასარჩელო მოთხოვნას და ითხოვს მოსარჩელეს უარი

ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე უსაფუძვლობის გამო.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 06.08.2014 წელს გ----- მ-----ს და შპს დ----- ჯ-----ას შორის დაიდო წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე მოპასუხე ორგანიზაციაში დასაქმდა სავაჭრო წარმომადგენლის ასისტენტის პოზიციაზე. მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა 350 ლარს. 2015 წლის ნოემბერში მოსარჩელე გათავისუფლებამდე იკავებდა პრისელერის პოზიციას. პრისელერის პოზიციაზე მოსარჩელის დანიშვნის შესახებ ბრძანება ან წერილობითი ხელშეკრულება ან 06.08.2014 წლის წერილობით ხელშეკრულების დანართში რომლითაც განისაზღვრებოდა დამსაქმებლის მიერ დაკავებული თანამდებობა და ანაზღაურების ოდენობაში ცვლილებების შეტანის შესახებ წერილობით ხელშეკრულება მხარეებს სასამართლოში არ წარმოუდგენიათ. მხარეთა შორის 2015 წლის ნოემბრიდან გაუქმდა არსებული შრომის წერილობითი ხელშეკრულება და დაიდო ახალი ზეპირი შრომის ხელშეკრულება.

შრომითი ხელშეკრულებისა და მასში განხორციელებული ცვლილებების დანართის მუხლი 1-ით "დასაქმებული კისრულობს ვალდებულებას, შეასრულოს სამუშაო წინამდებარე ხელშეკრულების წესებისა და პირობების, სამუშაო აღწერილობის, ქცევის კოდექსის თანამშრომელთა ქცევისა და სოციალური მედიის გამოყენების წესების, ნებისმიერი სხვა შინაგანწესის, დამსაქმებლის ინსტრუქციებისა და ბრძანებების, საქართველოს შრომის კანონმდებლობის და მასში განხორციელებული ყველა ცვლილებების შესაბამისად . . . " ამავე ხელშეკრულების და დანართის მუხლი პირველის 3.1 პუნქტით "დასაქმებული ვალდებულია, გაეცნოს ხელშეკრულებას, სამუშაო აღწერილობას, შინაგანწესს, დასაქმებულის ინსტრუქციებსა და ბრძანებებს და იმოქმედოს აღნიშნულ დოკუმენტებთან სრულ შესაბამისობაში, დასაქმებული ასევე ვალდებულია, მასზე დაკისრებული მოვალეობები შეასრულოს პატიოსნად, კეთილსინდისიერად, ეფექტურად და მონდომებით ხელშეკრულების, შესაბამისი სამუშაოს აღწერილობის, ქცევის კოდექსის, თანამშრომელთა ქცევის და სოციალური მედიის გამოყენების წესების, ნებისმიერი სხვა შინაგანწესის და მენეჯმენტის მიერ დადგენილი ინსტრუქციების შესაბამისად". შრომითი ხელშეკრულების 3.4. პუნქტით, დასაქმებული ვალდებულია, არ განახორციელოს ისეთი ქმედება, რასაც შესაძლოა შედეგად მოყვეს დამსაქმებლისათვის ფინანსური ან სხვაგვარი დანაკარგი/ზრალი ან რამაც შესაძლოა ნებისმიერი სახით შელახოს დამსაქმებლის, მისი კლიენტების და/ან პარტნიორების რეპუტაცია. შრომის ხელშეკრულების 3.8. პუნქტით, დასაქმებული ვალდებულია აუნაზღაუროს დამსაქმებელს ნებისმიერი ზიანი, რაც დამდგარია დასაქმებულის წინასწარ

განზრახული მოქმედებით ან უმოქმედობით, დაუდევრობით, გაუფრთხილებლობით, თაღლითობით ან ქურდობით. შრომის ხელშეკრულების 3.10. პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია შეატყობინოს დამსაქმებელს ნებისმიერ საკითხთან დაკავშირებული მისი პირადი დაინტერესების შესახებ ან/და ისეთი გარემოების ან ფაქტის შესახებ, რამაც შესაძლოა გამოიწვიოს მის მიერ შესრულებად სამუშაოსთან ინტერესთა შეუთავსებლობა. შრომის ხელშეკრულების 3.11. პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია შეატყობინოს დამსაქმებლის მენეჯმენტს ნებისმიერი ისეთი გარემოების (მათ შორის დროებითი გარემოების) შესახებ, რამაც შესაძლოა გავლენა იქონიოს მის მიერ სამუშაოს შესრულებაზე. შრომის ხელშეკრულების 4.1. პუნქტით დამსაქმებული ვალდებულია, დაიცვას წინამდებარე ხელშეკრულებით და შინაგანაწესით დადგენილი წესები და მოთხოვნები. შრომის ხელშეკრულების 7.3. პუნქტით, დამსაქმებლის ინიციატივით ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა გასასვლელი დახმარება ხელფასის 1 თვის ოდენობით. შრომის ხელშეკრულების 7.4. პუნქტით, დამსაქმებული უფლებამოსილია დაუყოვნებლივ შეწყვიტოს ხელშეკრულება ნებისმიერ დროს იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული ვერ აკმაყოფილებს ხელშეკრულების პირობებს, არ ასრულებს ხელშეკრულებით მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს ან არღვევს ხელშეკრულების პირობებს, მათ შორის დამსაქმებლის, შინაგანაწესის და საქართველოს შრომითი კანონმდებლობის მოთხოვნებს. წინამდებარე მუხლის საფუძველზე ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულს არ მიეცემა გასასვლელი დახმარება. შრომის ხელშეკრულების 8.6 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის მიერ მე-8 მუხლით გათვალისწინებული ვალდებულებების სრულად და ჯეროვნად შეუსრულებლობის ან დარღვევის შემთხვევაში დასაქმებულს დაეკისრება ჯარიმა დამსაქმებლის სასარგებლოდ აღნიშნული ვალდებულებების შეუსრულებლობით ან არაჯეროვანი შესრულებით დამსაქმებლისათვის მიყენებული ზიანის კომპენსაციის მიზნით. ჯარიმის ოდენობა განისაზღვრება დამსაქმებლის მიერ დარღვევის ყოველი კონკრეტული შემთხვევისათვის.

სასამართლო განმარტავს, რომ დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვან გარემოებას წარმოადგენს იმის განსაზღვრა მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე წამოშობილი შრომითი ურთიერთობისას მხარეთა შორის 06.08.2014 წელს შეთანხმებული წერილობით ხელშეკრულების პირობები შესასრულებელი იყო თუ არა მოსარჩელისათვის. უდაოა, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა წარმოიშვა 06.08.2014 წელს დადებული წერილობითი შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე, რომლის მიხედვითაც მხარეები შეთანხმდნენ მის ყველა არსებით პირობაზე წერილობითი ფორმით ამავე ხელშეკრულების 9.6 მუხლით ხელშეკრულების დანართები მის განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენენ, ხელშეკრულებაში მითითებული არ არის მოსარჩელის მიერ ხელშეკრულების დადების დროს დაკავებულ თანამდებობის შესახებ ასევე შრომის ანაზღაურების ოდენობის შესახებ. იმავე თარიღით დადებული

ხელშეკრულების დანართით მოსარჩელის მიერ დაკავებული პოზიცია იყო სავაჭრო წარმომადგენლის ასისტენტი/სტაჟიორი, ხოლო შრომის ანაზრაურება შეადგენდა 350 ლარს. ამავე ხელშეკრულების 9.1 მუხლით წინამდებარე ხელშეკრულებაში ცვლილებები და დამატებები იურიდიული ძალის მქონეა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაფორმებულია წერილობით და ხელმოწერილია ორივე მხარის მიერ. უდავოა, რომ 2015 წლის ნოემბრიდან მოსარჩელემ დაიკავა პრესელერის პოზიცია ხოლო მისი ანაზრაურება დამოკიდებული იყო გამომუშავებაზე (შეკვეთების მიღებაზე) და ყოველთვიურად ცვალებადი იყო, ასევე უდავოა, რომ წერილობით შრომით ხელშეკრულების დანართში ცვლილებები არ განხორციელებულა, რის გამოც სასამართლოს მიაჩნია, რომ 2015 წლის ნოემბრიდან მოსარჩელის მიერ პრესელერის პოზიციის დაკავების შემდეგ მხარეებს შორის შეწყდა 06.08.2014 წლის წერილობითი ხელშეკრულება და დაიდო უვადო ზეპირი ხელშეკრულება დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამუშაო ადგილზე დაშვებით, ხოლო დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივი სამუშაოს შესრულების გზით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შრომითი ხელშეკრულების ასლი ს. ფ. 21-30.

შრომითი ხელშეკრულებაში ცვლილებების ასლები ს. ფ. 31-37.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. 24.01.2018 წლის N0---- ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და შეწყდა მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა. გათავისუფლების ბრძანებაში გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულ იქნა შრომის ხელშეკრულების და შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულების უხეში დარღვევა, საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

24.01.2018 წლის ბრძანება ს. ფ. 100.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. მოსარჩელის 06.02.2018 წლის განცხადების საფუძველზე მოპასუხე შპს დ----- ჯ-----ამ 13.02.2018 წელს გ----- მ-----ს გადასცა წერილობითი დასაბუთება გათავისუფლების საფუძვლების შესახებ, სადაც აღნიშნულია, რომ გ----- მ-----ის, ასევე შპს დ----- ჯ-----ას სხვა დასაქმებულების ქმედებებით 2017 წლის 30 ივნისს მოხდა შპს დ----- ჯ-----ას პროდუქციის გაყიდვა და შემდეგ მათი სხვა პროდუქციით ჩანაცვლება, რაც გამოიხატება იმაში, რომ ფაქტობრივად მიწოდებული პროდუქცია და აღნიშნულ მიწოდებასთან გაფორმებული (გამოწერილი) დოკუმენტაცია არ შეესაბამებოდა ერთმანეთს. წერილობით განმარტებაში ასევე აღნიშნულია,

რომ აღნიშნულმა ქმედებებმა გამოიწვია საქართველოს კანონმდებლობის, მათ შორის საქართველოს შრომის კოდექსის, შრომითი ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესის უხეში დარღვევა მოსარჩელის მხრიდან, რამაც დამსაქმებელი მიიყვანა გადაწყვეტილებამდე, რომ მოსარჩელესთან შეეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება, ვინაიდან მსგავსი ქმედებები კომპანიის პოლიტიკის შესაბამისად არის დაუშვებელი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

13.02.2018 წლის წერილის ასლი ს. ფ. 101;

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.4. შპს დ----- ჯ-----ში მოქმედი "ქცევის კოდექსი", გ----- მ-----ი გაცნობილი იყო წერილობით 11.04.2016 წელს და იგი გახდა მხარეთა შორის 2015 წლის ნოემბერში დადებული ზეპირი შრომის ხელშეკრულების არსებით ნაწილს 11.04.2016 წლიდან.

"ქცევის კოდექსი" თანახმად, დასაქმებული უფლებას იტოვებს დაუყოვნებლივ შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება და გაათავისუფლოს თანამშრომელი სამსახურიდან შემდეგ გარემოებებში:

- დასაქმებული არაკეთილსინდისიერად ასრულებს მის ვალდებულებებს ან ჩაიდენს დამსაქმებლის წინააღმდეგ სისხლის სამართლის დანაშაულს.....
- დასაქმებული ჩაიდენს ნებისმიერ ისეთ გადაცდომას, რომელიც დამსაქმებლის აზრით შეუძლებელს ხდის შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას.

შრომის კოდექსის 13-ე მუხლით დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს შრომის შინაგანაწესი და ვალდებულია გააცნოს ის დასაქმებულს. შრომის შინაგანაწესი არის წერილობითი დოკუმენტი, რომლითაც შეიძლება განისაზღვროს: ა) სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა, ყოველდღიური სამუშაოს დაწყებისა და დამთავრების დრო, ცვლაში მუშაობისას – ცვლის ხანგრძლივობა; ბ) დასვენების ხანგრძლივობა; გ) შრომის ანაზღაურების გაცემის დრო, ადგილი და წესი; დ) ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი; ე) ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და მიცემის წესი; ვ) შრომის პირობების დაცვის წესები; ზ) წახალისებისა და პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი; თ) განცხადების/საჩივრის განხილვის წესი. სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, დამსაქმებელმა შრომის შინაგანაწესით შეიძლება განსაზღვროს სპეციალური წესები.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხის ქცევის კოდექსით დარეგულირებულია შემდეგ საკითხები: ზოგად პრინციპები; დისკრიმინაცია; კომპანიის ქონების არასათანადოდ გამოყენება; ინტერესთა კომფლიქტი; ყალბ ფინანსურ ანგარიშები; კონფიდენციალურ ინფორმაცია; უსაფრთხოების წესები; დისციპლინარულ ზომები; მხარეები სადაოდ არ ხდიან რომ მოპასუხესთან შრომის შინაგანწესის სახელწოდებით დოკუმენტი არ მიღებულია და არ მოქმედებს, ასევე უდაოა, რომ მოპასუხე მასთან დასაქმებული დამსაქმებლების მიმართ იყენებდა ქცევის კოდექსით დადგენილ წესებს, რასაც ასევე მოსარჩელეც გაცნობილია წერილობითი სახით 11.04.2016 წელს, რის გამოც სასამართლოს მიაჩნია, რომ მისი დასახელების მიხედვად იგი მიჩნეულ უნდა იყოს მოპასუხის შრომის შინაგანწესად, ვინაიდან იგი არეგულირებს შრომის შინაგანწესის მიერ კანონით განსაზღვრულ საკითხთა წრის ნაწილს, ასევე აღნიშნული წერილობითი დოკუმენტით დადგენილი წესები სავალდებულოდ შესასრულებლად უნდა იქნეს მიჩნეული მოსარჩელესთან მიმართებით, ვინაიდან მიუხედავად იმისა, რომ მხარეებს შორის 2015 წლის ნოემბერს დაიდო ზეპირი ფორმით შრომის ხელშეკრულება, ხოლო დასაქმებულს 11.04.2016 წელს გააცნეს ქცევის კოდექსი იგი გახდა მხარეთა შორის დადებული ზეპირი შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობების ნაწილი, ვინაიდან დასაქმებულს იგი სადაოდ არ გაუხდია და თანხმობა განაცხადა და იკისრა ვალდებულება მის შესრულებაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

ქცევის კოდექსი ს. ფ. 173-179.

ქცევის კოდექსის დადასტურების წერილობითი ფორმა ს. ფ. 180.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელის ხელფასი განისაზღვრებოდა გამომუშავების მიხედვით და მისი გათავისუფლებამდე ბოლო სამი თვის საშუალო ხელფასის გათვალისწინებით თვეში შეადგენდა დაახლოებით დასაბეგრ 2384.73 ლარს.

შრომის კოდექსის 31.1 მუხლით შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით.

მოცემულ შემთხვევაში მხარეებს შორის სადავოა მოსარჩელის შრომის ანაზღაურების ოდენობა. მოპასუხის განმარტებით ის შეადგენდა ფიქსირებულ 1000 ლარს ასევე გამომუშავებულ ხელფასს. მოსარჩელე კი განმარტავს, რომ მის მიერ მიღებული შრომის ანაზღაურება დამოკიდებული იყო მხოლოდ გამომუშავებაზე და ფიქსირებული ოდენობით არ განსაზღვრულა და ბოლო

სამი თვის შემოსავლების გათვალისწინებით საშუალოდ ყოველთვიურად შეადგენდა 2384.73 ლარს.

საქმეში წარმოდგენილი დოკუმენტაციით ს. ფ. 94-95, ინფორმაცია შემოსავლების სამსახურიდან, ასევე ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან ს. ფ. 38-93, დასტურდება მოსარჩელის მიერ მითითებული საშუალო ხელფასის ოდენობა. მოპასუხე მხარის მიერ ს. ფ. 181 წარმოდგენილია ცნობის ასლი, რომლის მიხედვითაც მოსარჩელის ყოველთვიური ფიქსირებული ხელფასი შეადგენდა 1000 ლარს, რასაც მოსარჩელე არ დაეთანხმა, ხოლო მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა აღნიშნული ცნობის გაცემის საფუძვლის დამადასტურებელი წერილობითი მტკიცებულება. შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიაჩნია, რომ მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად გათავისუფლებამდე ბოლო სამი თვის გათვალისწინებით საშუალოდ შეადგენდა დასაბეგრ 2384.73 ლარს.

აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი შედგებოდა ფიქსირებული და გამომუშავებული ნაწილების ერთობლიობას თუ მხოლოდ გამომუშავებული ნაწილისაგან დავის გადაწყვეტისათვის შრომის კოდექსის 32.1 მუხლის და სამოქალაქო კოდექსის 408-ე, 411-ე მუხლების მიზნებისათვის არსებითი მნიშვნელობის არმქონეა, ვინაიდან ორივე შემთხვევაში მნიშვნელოვანია შემოსავლის ოდენობა, ხოლო როდესაც შემოსავალი არ არის ფიქსირებული მაშინ საშუალო ოდენობა. ამ შემთხვევაში მოსარჩელის მიერ ბოლო სამ თვეში მიღებული შემოსავლის მოსარჩელის მიერ მითითებული საშუალო ოდენობა სადაო არ არის. ამასთან გასათვალისწინებელია, რომ როდესაც შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლით დადგენილი ფორმის დარღვევით, რომლის არსებით პირობასაც წარმოადგენს შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა და დასაქმებელი წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს, დასაქმებულის მიერ სარჩელში მითითებული შრომის ანაზღაურების ოდენობის გაბათილების ვალდებულება დასაქმებულს ეკისრება, რომელმაც არ დაიცვა ორგანული კანონით დადგენილი შრომის ხელშეკრულების სავალდებულო წერილობითი ფორმა, შესაბამისად მასზე გადადის მტკიცების ტვირთიც, რასაც ამ შემთხვევაში მოპასუხემ ვერ გაართვა თავი.

3.2.2. მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულების პროცესში მასზე დაკისრებული უფლება-მოვალეობების დარღვევის ფაქტს ადგილი არ ჰქონია.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების

ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

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

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობას ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურობის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად.

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. ამგვარადაა 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.

მოცემულ შემთხვევაში, მნიშვნელოვან სადავო გარემოებას წარმოადგენს მოსარჩელის მიერ დარღვევების არსებობა/არ არსებობის ფაქტი, კერძოდ მოპასუხე კომპანია უთითებს, რომ მოსარჩელის მიერ განხორციელდა მისი უფლებამოსილების (არაკეთილსინდისიერი) არაჯეროვანი შესრულება, რამაც გამოიწვია მისი სამსახურიდან გაათავისუფლება. მოსარჩელე მხარე კი უარყოფს აღნიშნულს და განმარტავს, რომ მის მიერ ხდებოდა მასზედ დაკისრებული მოვალეობების ჯეროვანი და კეთილსინდისიერი შესრულება.

უნდა აღინიშნოს, რომ მოპასუხე მხარე აპელირებს ერთ კონკრეტულ დარღვევაზე, კერძოდ აღნიშნავს, რომ 2017 წლის 30 ივნისს მოხდა შპს დ----- ჯ-----ას გარკვეული პროდუქციის გაყიდვა ყოველგვარი დოკუმენტაციის გარეშე, რაშიც მონაწილეობას სხვა თანამშრომლებთან ერთად იღებდა მოსარჩელე გ----- მ-----ი. მოპასუხის მითითებით, მოსარჩელე ჩართული იყო ე.წ. საქონლის გადარევის პროცესში რაც მისი მონაწილეობის გარეშე ვერ განხორციელდებოდა. მოპასუხე კომპანიის ძირითადი საქმიანობაა პროდუქციის რეალიზაცია და მომარაგება სხვადასხვა სავაჭრო დაწესებულებების. მოსარჩელის შემთხვევაში იგი წარმოადგენდა გაყიდვების ჯგუფის წევრს პრესელერს, რომელიც მონაწილეობას ღებულობდა კომპანიის მიერ გამოცხადებულ შიდა გაყიდვების კონკურსში და დაინტერესებული იყო მისი შედეგებით, მის ვალდებულებას წარმოადგენდა სხვადასხვა ობიექტებიდან შეკვეთების ელექტრონული სახით მიღება, რის ადგილზე მიტანასაც კომპანიის სხვა წარმომადგენელი ახორციელებდა.

მოპასუხის განმარტებით 2017 წლის 30 აგვისტოს, მოსარჩელე უშუალოდ მონაწილეობას ღებულობდა მოპასუხის პროდუქციის დოკუმენტაციის გარეშე გაყიდვა და შემდეგ ამ პროდუქციის სხვა პროდუქციით ჩანაცვლებაში (ე.წ. პერესორტი) ან მინიმუმ იცოდა ასეთი ოპერაციის შესახებ და არ აცნობა დამსაქმებელს, რაც დამსაქმებელმა მიიჩნია უხეშ დარღვევად და რაც საფუძვლად დაუდო მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, ვინაიდან იგი იმყოფებოდა გადარევის დღეს ერთდროულად იმავე მაღაზიებში, სადაც სავარაუდოდ მოხდა მოსარჩელის მიერ მიღებული შეკვეთით შემკვეთისათვის არასაჭირო საქონლის შეკვეთის განხორციელება და სხვა თანამშრომლის მიერ შეკვეთის იმავე ადგილზე მიტანა, ხოლო შემდგომ ამ არასაჭირო საქონლის კომპანიის კენიში არსებულ შემკვეთისათვის საჭირო

სხვა ტიპის საქონლით დოკუმენტაციის გარეშე გადაცვლა "პერესორტი" ს. ფ. 182-192, რასაც არ ადასტურებს და არ ეთანხმება მოსარჩელე მხარე.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმადაც, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით **დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც ნიშნავს, რომ კონკრეტულ ქმედებაში უნდა გამოიხატოს და კონკრეტული ქმედება უნდა შეფასდეს დამსაქმებლის მხრიდან დარღვევად.** შესაბამისად, ვინაიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ინიციატორი თავად დამსაქმებელია, მასვე ეკისრება მტკიცების ტვირთი და მან უნდა ადასტუროს, რომ მოსარჩელის კონკრეტული ქმედება წარმოადგენს დისციპლინურ გადაცდომას, უხეშ დარღვევას, რაც გამორიცხავს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების შესაძლებლობას.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ დაადასტურა ეს გარემოება, სათანადო მტკიცებულებების წარდგენის გარეშე შესაბამისად მის მიერ გამოვლენილი ნება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ არამართლობიერად უნდა იქნეს მიჩნეული, რაც ასევე ამ გადაწყვეტილების დასაბუთებაში იქნება განხილული.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა ახსნა-განმარტებების და საქმეში არსებული მტკიცებულებების შესწავლის შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელე გ----- მ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება და მას უნდა მიეცეს კომპენსაცია გონივრული ოდენობით სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობის და განაცდურის სანაცვლოდ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია.

საქართველოს კონსტიტუცია.

საქართველოს შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (Termination of employment recommendation).

6. სამართლებრივი შეფასება

დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს. ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. საქმე ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

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

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

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

სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები 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 აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე.

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

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას

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

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურ-ურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე

აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს, თუმცა სასამართლოს აზრით, არც იმ საკითხის მოწესრიგება უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა მნიშვნელოვანია. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ზემოთ უკვე ნახსენები მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს. სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია.

დაცვის აღნიშნული მექანიზმი (გონივრული საფუძველი) საკმაოდ ეფექტიანია. საჭიროა, რომ ხსენებული მექანიზმის დანერგვა ყველა სახელმწიფოს მიზნებსა და ამოცანებში შედიოდეს და ქვეყნის ხელისუფლებამ ეროვნული კანონმდებლობის ძალით შრომით ურთიერთობებში მოქმედი „საბრძოლო არსენალი“ მთლიანად დამსაქმებელს არ ჩაუგდოს ხელში. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, სახელმწიფო ხელისუფლებამ საჭიროა, იპოვოს ოქროს შუალედი და ერთი მხრივ, დამსაქმებელს დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხში არ მიანიჭოს აბსოლუტური ძალაუფლება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებულის თავისუფლების შეზღუდვისას არ გამოავლინოს გადაჭარბებული სიმკაცრე და შეზღუდვა მოაქციოს გონივრულობის ფარგლებში.

სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია

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

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რათქმა უნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი ადგენს, რომ შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია.

აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

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

როგორც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, 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.).

სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ. „პროპორციულობის ტესტით“, ვინაიდან შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის რეგულაციაში ექცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციის 30-ე მუხლით დაცულ სფეროში ჩარევას წარმოადგენს, თუმცა, იმის გასარკვევად, ამ ჩარევის შედეგად დაირღვა თუ არა პირის გარანტირებული უფლება, შემოწმებას ექვემდებარება ასევე უფლების დაცულ სფეროში ჩარევას გააჩნია თუ არა ლეგიტიმური საფუძველი და წარმოადგენს თუ არა ჩარევა მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას.

საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში ასევე განმარტავს, რომ შრომითი 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუცია, ერთის მხრივ, იცავს მეწარმეობის თავისუფლებას, მაგრამ მეორეს მხრივ, აუცილებელია, დასაქმებულის უფლებების დაცვა დამსაქმებლის თვითნებობისაგან. სამუშაო ადგილი არ არის მხოლოდ შემოსავლის მიღების წყარო, მას მჭიდროდ უკავშირდება დასაქმებულისა და მისი ოჯახის წევრთა სოციალური მდგომარეობა. ამიტომ დაუშვებელია მყარი საფუძვლების გარეშე იქნეს შრომის უფლება დარღვეული.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 8.3 მუხლით სამართლებრივი ურთიერთობების მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობანი, ამავე კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის ფარგლებში.

მოცემულ შემთხვევაში, როგორც მოსარჩელის გათავისუფლების ბრძანებაშია მითითებული მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის

შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად მხარეთა შორის ხელშეკრულების არსებობა წარმოადგენს ვალდებულების წარმოშობისთვის აუცილებელ წინაპირობას, ხოლო ამავე კოდექსის 361-ე მუხლის თანახმად ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას.

განსახილველ შემთხვევაში, როგორც საქმის ფაქტობრივი გარემოებებიდან ირკვევა, სადავო ბრძანების (დამსაქმებლის ნების გამოვლენის) საფუძველი გახდა დასაქმებულის მიერ ნაკისრი ვალდებულებების არაჯეროვანი და არამართლობითი შესრულება. შრომის კოდექსის ის ნორმა, რომელიც გამოყენებულია დათხოვნის საფუძვლად - "ზ" ქვეპუნქტი, სწორედ უხეში დარღვევის ფაქტის წარმოჩენის ვალდებულებას აკისრებს დამსაქმებელს.

ზემოთ, სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში უკვე განვმარტეთ, თუ რატომ ვერ ხედავს სასამართლო მოსარჩელის ბრალეულობას ან საერთოდ მონაწილეობას მომხდარ შემთხვევაში და აქ აღარ განვმეორდებით (იხ. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებანი).

სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხე მხარე უთითებს 2017 წლის 30 ივნისს მომხდარ შემთხვევაზე, რომლის მონაწილეც მისი მოსაზრებით გახლდათ მოსარჩელე გ----- მ-----ი, კერძოდ მოპასუხე განმარტავს, რომ განხორცილდა შპს დ----- ჯ-----ას პროდუქციის გაყიდვა ყოველგვარი დოკუმენტაციის გარეშე და შემდგომ მათი სხვა პროდუქციის ჩანაცვლება, რაც გამოიხატა იმაში, რომ ფაქტობრივად მიწოდებული პროდუქცია და აღნიშნულ მიწოდებასთან გაფორმებული დოკუმენტაცია არ შეესაბამებოდა ერთმანეთს.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელის უშუალო სამსახურეობრივ ვალდებულებას წარმოადგენდა მოპასუხის ელექტრონულ ბაზაში არსებულ საქონელზე მაღაზიების მხრიდან შეკვეთების მიღება, რის განხორციელების დროს მისი მხრიდან დარღვევას ადგილი არ ოქნია ასევე გასათვალისწინებელია, რომ შეკვეთილი საქონლის შეკვეთის ადგილზე მიტანას სხვა თანამშრომელი ახორციელებდა, ხოლო გადაცვლა რომელ მაღაზიებში განხორციელდა მაღაზიასა და მოპასუხის ვენს შორის და ამ უსაბუთო გადაცვალში მოსარჩელის მონაწილეობის ან ინფორმაციის ფლობის და დამსაქმებლისათვის დამალვის შესახებ მოპასუხის მხოლოდ ვარაუდს წარმოადგენს.

ამავე დროს, სასამართლოსთვის მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ მოპასუხე კომპანიამ აღნიშნულ დარღვევაზე რეაგირება მოხდინა 2018 წლის 24 იანვარს და გამოსცა გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, სამსახურეობრივი ვალდებულებების უხეშ დარღვევებზე მითითებით. სასამართლოსთვის

გაუგებარია, რატომ დუმდა კომპანია და არ ახდენდა შესაბამის რეაგირებას თვეების განმავლობაში თუ მისთვის ცნობილი იყო მოსარჩელის მიერ 2017 წლის 30 ივნისს ჩადენილი ფაქტის შესახებ უკვე ზაფხულშივე. ასევე არ არის შესაბამისი მტკიცებულებები წარმოდგენილი რა დამატებითი მტკიცებულებები იქნება მოძიებული/გამოკვლეული 2017 წლის ივლისიდან როცა გადაცვლის შესახებ ცნობილი გახდა დამსაქმებლისათვის 2018 წლის 24 იანვრამდე პერიოდში, რომელმაც ცხადყო მოსარჩელის ქმედების უკანონობა და შემდგომი რეაგირება, მოპასუხე კომპანიის მიერ კერძოდ, დისციპლინური სახდელის უმკაცრესი ზომის გამოყენება (სამსახურიდან გათავისუფლება). ამასთან გასათვალისწინებელია, რომ ამ ოპერაციის შედეგად კომპანიას მიაღდა საქონლებს შორის დაახლოებით რეალური 33 ლარის მატერიალური ზიანი, ხოლო დოკუმენტურად დაახლოებით 16000 ლარის ზიანი ვინაიდან მასთან აღმოჩნდა ისეთი საქონელი რომელზედაც დოკუმენტი არ გააჩნდა და დააკლდა იმავე რაოდენობის სხვა საქონელი რომელიც დოკუმენტურად მასთან უნდა ყოფილიყო.

სასამართლო ასევე მოიშველიებს, ზემოაღნიშნულ N166-ე რეკომენდაციას დასაქმების შეწყვეტის შესახებ. ამ დოკუმენტის მე-10 პუნქტის შესაბამისად, ივარაუდება, რომ დამსაქმებელმა უარი განაცხადა ვალდებულების დარღვევის საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლებაზე, თუ დასაქმებულის მიერ ამგვარი დარღვევის აღიარებიდან გონივრულ ვადაში იგი არ გამოიყენებს აღნიშნულ უფლებას.

ეს ჩანაწერიც ცხადყოფს, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია მოახდინოს დროული რეაგირება, კერძოდ, თუ სახეზე არის დამსაქმებლის მიერ ჩადენილი უხეში სამსახურუბრძოლი გადაცდომა და ამის თაობაზე შეიტყო დამსაქმებელმა, უნდა მოხდეს მასზე დროული რეაგირება, რომ დასაქმებულს ასევე დროულად ჰქონდეს უფლება დაიცვას თავისი უფლებები.

საბოლოო ჯამში, სასამართლო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - გ----- მ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიიჩნევს უკანონოდ. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მიერ შემუშავებულ თეზას - „საკმარისად სერიოზული“ წინაპირობა. ექსპერტთა კომიტეტის მიერ განმარტებულ იქნა, რომ იმისათვის, რათა დასაქმებული სამსახურიდან დათხოვნა ჩაითვალოს ლეგიტიმურად, ასეთი დათხოვნის საფუძველი უნდა აღწევდეს სწორედ საკმარისად სერიოზულ დონეს. ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არ გაქვს „საკმაოდ სერიოზული“ გარემოება, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე საფუძვლიანია.

სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი

კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას: შრომით ურთიერთობებში, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იქნას გამოყენებული 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 შეწყვეტასთან შედარებით. ამ თუ იმ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი გადაცდომა (დარღვევა) უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით; დამსაქმებელმა დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედება მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით უნდა შეაფასოს, რა დროსაც უნდა გაირკვეს დარღვევასთან (გადაცდომასთან) სამსახურიდან გათავისუფლების ადეკვატურობა (შესაბამისობა). დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მივიჩნიოთ, აუცილებელია, არსებობდეს ისეთი ხასიათის დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

სასამართლოს განმარტავს, რომ შრომით-სამართლებრივი დავებისათვის დამახასიათებელი მტკიცების სპეციფიური სტანდარტის შესაბამისად, მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით მასზე ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა ან/და იმგვარი დარღვევა, რაც აუცილებელს ხდიდა მასთან უკიდურესი ღონისძიების გამოყენებას - სამსახურიდან დათხოვნას და შედარებით უფრო მსუბუქი ხასიათის სხვა ღონისძიების გამოყენების მიზანშეუწონლობას.

ამრიგად, დასაქმებულის "ქმედება", ასეთში არ მონაწილეობის გამო რაც საფუძვლად დაედო მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას, სასამართლოს მიერ ვერ შეფასდება გადაცდომად, რაც ამართლებს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ნებას. აღნიშნულიდან გამომდინარე მოპასუხის 24.01.2018 წელს გამოცემული ბრძანება ანუ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება დასაქმებულთან

შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, როგორც მართსაწინააღმდეგო.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გამოცემა ან დასაქმებულის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა არის ცალმხრივი ნების გამოვლენა, რომლის ნამდვილობა უნდა შეფასდეს გარიგებების ნამდვილობისათვის კანონით დადგენილი წესების საფუძველზე.

როდესაც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის საერთაშორისო წყაროებზე ვსაუბრობდით, გამოვკვეთეთ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ვერ ჩაითვლება ლეგიტიმურად, თუ გამყარებული არ არის მნიშვნელოვანი და გონივრული წინაპირობით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის რეგულაციანიც ამ პრინციპის მიმდევარია და ასევე გამორიცხავს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მნიშვნელოვანი საფუძვლის გარეშე.

ამ ყოველივეს გათვალისწინებით, სასამართლო მოწოდებულია მიიჩნიოს, რომ ზემოაღნიშნული გარემოებანი, კერავითარ შემთხვევაში შექმნის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის იმ „გონივრულ საფუძველს“ რომელსაც ითვალისწინებს ზემოაღნიშნული 158-ე კონვენცია და რომლის სულისკვეთებაც აშკარად ასახულია ასევე ეროვნულ კანონმდებლობაში - საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში.

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 დაასკვნია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა

არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ბათილად უნდა იქნას ცნობილი ბრძანება გ----- მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. რაც შეეხება სამსახურში აღდგენის საკითხს, სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს ბრძანების ბათილად ცნობის თანამდევ შედეგს და აძლევს სასამართლოს შესაძლებლობას აირჩიოს და გამოიყენოს უფრო მიზანშეწონილი ღონისძიება, ამ შემთხვევაში სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის სანაცვლოდ გ----- მ-----ს მიაკუთვნოს ალტერნატიული დაკმაყოფილება - ერთჯერადი კომპენსაცია. სასამართლოს ასეთი დასკვნა იმ ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, რომ მოპასუხე წარმოადგენს მეწარმე სუბიექტს, რომელიც ახორციელებს საქონლის რეალიზაციას მოსარჩელე გიორგი მ-----ი კი წარმოადგენდა პრესელერს, ანუ იგი იღებდა შეკვეთებს მეწარმე სუბიექტებისაგან და დასაქმებულის სტატუსით გამოდიოდა მესამე პირებთან ურთიერთობაში ნასყიდობის ხელშეკრულების დადების დროს. ფაქტობრივი მოცემულობის გათვალისწინებით უდაოა, რომ მოპასუხემ როგორც მეწარმემ დაკარგა ნდობა მოსარჩელის პიროვნებათან მიმართებით რადგან მიაჩნია, რომ მოსარჩელეც ღებულობდა უსაბუთოდ განხორციელებულ საქონლის გადაცვალში მონაწილეობას და მისი მონაწილეობის გარეშე უსაბუთო გადაცვლა, რომლითაც მას დოკუმენტირად დაახლოებით 16000 ლარის ზიანი მიადგა, ვერ განხორციელდებოდა, ასევე გასათვალისწინებელია, რომ მოსარჩელე მესამე პირებთან მოპასუხის სახელით დებდა ნასყიდობის ხელშეკრულებებს (ღებულობა ელექტრონულად შეკვეთებს), სასამართლოს მიაჩნია, რომ მისი სამსახურში აღდგენა იმავე პოზიციაზე და მუშაობის გაგრძელება ფაქტობრივად შეუძლებელია ურთიერთნდობის დაკარგვის გამო, რაც შეუძლებელს ხდის მხარეცა შორის მათ შემდგომ კონსტრუქციულ და ნდობაზე დამყარებულ ურთიერთობებს.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი, საშუალოდ, შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა. შ. აფასებს რა ამ ყოველივეს, სასამართლო სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნევს კომპენსაციას 18 თვის ხელფასის 42925.14 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სახეზეა სარჩელის ნაწილობრივ

დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. ამ ნორმის მიხედვით, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის გადახდა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55.1 მუხლით, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, ამ მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილი არ არის და სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 1287.75 ლარის ოდენობით უნდა დაეკისროს მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნებიდან გამომდინარე.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელე გ----- მ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე შპს დ----- ჯ-----ას 24.01.2018 წლის #0--- - ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
2. მოსარჩელე გ----- მ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, მოსარჩელე გ----- მ-----ის სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობისა და განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ მოპასუხე შპს დ----- ჯ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე გ----- მ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 42925.14 ლარის გადახდა.
3. მოპასუხე შპს დ----- ჯ-----ას დაეკისროს მოსარჩელე გ----- მ-----ის სასარგებლოდ საპროცესო ხარჯის სახით 100 ლარის გადახდა.

4. მოპასუხე შპს დ----- ჯ-----ას დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 1287.75 ლარის გადახდა.

5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

6. 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
გოგიჩაშვილი

გიორგი