



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

18 ივნისი, 2019 წელი

ქ. ქუთაისი

შესავალი ნაწილი

ქუთაისის საქალაქო სასამართლო
მოსამართლე ციციშვილ მოსიძე
სხდომის მდივანი ალექსანდრე ხაჭაპურიძე

მოსარჩელე - თ----- ა-----

წარმომადგენელი - ა.. ჩ-----

მოპასუხე - შპს „მ-----“

წარმომადგენელი - ლ---- გ-----

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი
განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოსარჩელე თ----- ა----- მიმართ მოპასუხე
მხარის გადაწყვეტილება მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

1.2. მოსარჩელე თ----- ა----- აღდგენილ იქნეს შპს „მ-----ს“ მძღოლის
პოზიციაზე;

1.3. მოპასუხე შპს „მ-----“ დაეკისროს მოსარჩელე თ----- ა-----
სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 1 ივლისიდან
სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად ხელზე ასაღები
900 ლარის ოდენობით.

1.4. დაეკისროს მოპასუხე შპს „მ-----“ მოსარჩელე თ----- ა-----
სასარგებლოდ ყოველთვიურად მისაცემი ანაზღაურების დაყოვნებისათვის

პროცენტის გადახდა ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე მისაცემი თანხის 0,07%-ის ოდენობით, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან სასამართლოს კანონიერი, ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

მოსარჩელის განმარტებით, თ----- ა----- 2009 წლიდან მუშაობდა შპს „მ-----“ მძღოლის პოზიციაზე. მისი თვითონ ხელფასი შეადგენდა 912 ლარს (გადასახადების ჩათვლით). 2018 წლის 1 ივლისს მოსარჩელე ა-----ს შეემთხვა ავტოავარია, რა დროსაც ის დაშავდა. მოსარჩელე ავტოსაგზაო შემთხვევის დროს მართავდა შპს „მ-----ს“ ავტომანქანას. მოსარჩელეს ავადმყოფობის გამო 2018 წლის 1 ივლისიდან ოცი ივლისის ჩათვლით სტაციონალურ მკურნალობას გადიოდა ქუთაისის N1 პჯც კლინიკაში. აღნიშნული ფაქტის შემდგომ, 2018 წლის 9 ივლისს ეცნობა, რომ განთავისუფლებული იყო დაკავებული თანამდებობიდან. 2018 წლის 17 ივლისს მოპასუხე კომპანიას მიმართა განცხადებით და მოითხოვა განთავისუფლების ბრძანებისა და მისი დასაბუთების ჩაბარება. კომპანიის 2018 წლის 25 ივლისის წერილით ეცნობა, რომ კომპანიის ხელთ არსებული დოკუმენტაცია მიაწოდეს, რაც მოიცავდა მხოლოდ მასსა და შპს „მ-----“ შორის დადებულ შრომით ხელშეკრულებას. მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება არ ჩაბარებია. აღსანიშნავია, რომ ის 2009 წლიდან კეთილსინდისიერად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს და მისთვის გაურკვეველია თუ რა საფუძვლით მოხდა მისი გათავისუფლება დაკავებული პოზიციიდან ავადმყოფობის პერიოდში.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე შპს „მ-----ს“ წარმომადგენელმა წარმოდგენილი შესაგებლით არ ცნო სარჩელი და განმარტა, რომ სარჩელი დაუსაბუთებელია და მოსარჩელის გათავისუფლება დაკავებული თანამდებობიდან განხორციელდა კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრული დაცვით, შესაბამისად, მისი მოთხოვნა მოკლებულია ყოველგვარ სამართლებრივ საფუძველს.

მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, 2014 წლის 1 ოქტომბერს მოსარჩელის 2013 წლის 1 ოქტომბრის შრომით ხელშეკრულებაში შევიდა ცვლილება, რომლის მიხედვითაც ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა უვადოდ. მოსარჩელე სისტემატიურად არღვევდა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებებს. გარდა აღნიშნულისა, იგი ასევე იყო კონფლიქტური სხვა თანამშრომლებთან ურთიერთობაში. მაგთიკომმა მას რამდენჯერმე მისცა შესაძლებლობა, რომ გამოსწორებულიყო. გათავისუფლებამდე მოსარჩელეს მიმართ ოფიციალურად ორჯერ იყო გამოყენებული გაფრთხილება.

2018 წლის 29 ივნისს, მოსარჩელის ბრალეულობით მოხდა ავტოსაგზაო შემთხვევა, რა დროსაც დაზიანდა მ-----ს კუთვნილი ავტომანქანა. აღნიშნული ფაქტი არ იყო პირველი, როდესაც მოსარჩელე არ ითვალისწინებდა ელემენტარულ ავტოსაგზაო უსაფრთხოების წესებს. 2018 წლის 9 ივლისს მოსარჩელე გათავისუფლდა

დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი ნაწილის „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე. მძღოლის პოზიცია არის საკმაოდ საპასუხისმგებლო, ვინაიდან მასზე მინდობილია არამხოლოდ კომპანიის ქონება მანქანის სახით, არამედ სხვა ადამიანების ჯანმრთელობა და სიცოცხლე. შესაბამისად, ბოლოს მომხდარი ავტოსაგზაო შემთხვევის (რის დადგომაშიც ცალსახად ბრალი მიუძღვის მოსარჩელეს) და მოსარჩელის წარსული ისტორიიდან გამომდინარე, კომპანიას არ ჰქონდა სხვა ალტერნატივა (გაფრთხილებებმა შედეგი არ გამოიღო) გარდა იმისა, რომ მოსარჩელე გაეთავისუფლებინა დაკავებული თანამდებობიდან.

მოსარჩელე ცდილობს შეცდომაში შეიყვანოს სასამართლო, როდესაც ამბობს, რომ იგი კეთილსინდისიერად ასრულებდა საკუთარ მოვალეობებს და მისთვის უცნობია მიზეზი, თუ რატომ გაათავისუფლეს დაკავებული თანამდებობიდან. იგი სრულად იყო ინფორმირებული და გარდა ამისა, გათავისუფლების ბრძანებაც მიღებული აქვს პირადად.

3. ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1.1. თ----- ა----- 2003 წლიდან მუშაობდა შპს „მ-----“ მძღოლის პოზიციაზე. 2014 წლის 1 ოქტომბერიდან მისი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა უვადოდ. მისი ყოველთვიური დარიცხული ხელფასი შეადგენდა 912,50 ლარს.

3.1.2. 2018 წლის 9 ივლისს თ----- ა-----ს ეცნობა მისი გათავისუფლების შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულებები (იხ. ს.ფ. 116-118, 16-21, 23-28, 44);
- სარჩელი (იხ. ს.ფ. 2-14).

3.2. სასამართლოს მიერ დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.1. 2018 წლის 29 ივნისს, მოსარჩელე თ----- ა----- ბრალეულობით მოხდა ავტოსაგზაო შემთხვევა, რა დროსაც დაზიანდა შპს „მ-----ს“ კუთვნილი „ტოიოტა ჰაილუქსის“ მარკის ავტომანქანა, სახ. ნომრით I-----. ავტომანქანის შეკეთებისათვის შესრულებული სამუშაოს ღირებულებამ და სათადარიგო ნაწილების ღირებულებამ შეადგინა 2376 ლარი.

3.2.2. 2018 წლის 3 ივლისის N471/ა ავტოტექნიკური ექსპერტიზის დასკვნის თანახმად, თ----- ა----- მოქმედება არ შეესაბამება „საგზაო მოძრაობის შესახებ“ საქართველოს კანონის 33,2 მუხლის მოთხოვნებს, რომელთა დაცვის

შემთხვევაში მას შეეძლო საგზაო-სატრანსპორტო შემთხვევის თავიდან აცილება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შესრულებული მომსახურების აქტი (იხ. ს.ფ. 57).
- 2018 წლის 3 ივლისის N471/ა ავტოტექნიკური ექსპერტიზის დასკვნა (იხ. ს.ფ. 52-55);
- მოპასუხე მხარის ახსნა-განმარტება (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი).

3.2.3. 2018 წლის 9 ივლისს, შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის მოადგილის Nშ/1839 ბძანების თანახმად, მოსარჩელე თ----- ა----- გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი ნაწილის „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება თ----- ა----- გათავისუფლების შესახებ (იხ. ს.ფ. 58).

3.2.4. შპს მ----- მძღოლის პოზიციაზე მუშაობისას თ----- ა----- მიმართ 2016 წლის 8 აპრილის N0506 ბრძანებით გამოყენებული იქნს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა შენიშვნა - დადგენილი მაქსიმალური სიჩქარის გადაჭარბებით მანქანის მართვისათვის. 2016 წლის 6 მაისის N0512 ბრძანებით მიეცა გაფრთხილება კომპანიის შინაგანაწესით დადგენილ მოთხოვნათა არაერთგზის დარღვევის გამო.

3.2.5. 2018 წლის 19 თებერვლის N3203 ბრძანებით, თ----- ა-----ს ხელფასიდან დაუკავდა 100 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარებში, მ-----ს მიერ სადაზღვევო კომპანიაში ფრანშიზის სახით გადახდილი თანხის ოდენობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2016 წლის 8 აპრილის N0506 ბრძანება (იხ. ს.ფ. 49);
- 2016 წლის 6 მაისის N0512 ბრძანება (იხ. ს.ფ. 51);
- 2018 წლის 19 თებერვლის N3203 ბრძანება (იხ. ს.ფ. 58).

3.2.6. თ----- ა----- 2018 წლის 02 ივლისიდან ოცი ივლისის ჩათვლით იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე, რომლის თანახმად, ის გადიოდა ამბულატორიულ მკურნალობას, მაგრამ თ----- ა-----ს ეს ინფორმაცია კომპანიისთვის არ უცნობებია კანონით დადგენილი წესით და არც შემდეგში არ წარუდგენია ეს დოკუმენტი კომპანიაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- საავადმყოფო ფურცელი (იხ. ს.ფ. 15);

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი).

3.2.7. მოწმე ზ----- კ----- განმარტებით, 29 ივნისის ვიზიტი წინასწარ იყო დაგეგმილი. სუფსა დაემატა იმ დილით გასვლამდე, რადგან დაზიანება იყო სუფსაზე და შესაბამისად, პრიორიტეტი იყო სუფსა. წინა დღეს იცოდნენ, რომ ვიზიტი უნდა ყოფილიყო სულორსა და საირმეში. გზაში სულორიდან რომ მოდიოდნენ, მოუხდათ ავარია.

3.2.8. მოწმე მ----- გ----- განმარტებით, მან თ----- ა-----ს ჰკითხა, რომ იყო „რეისი“ - საირმე, სულორი, სუფსა, რაზეც მან უთხრა, რომ შეეძლო წასვლა. 28-ში სადამოს მთელი ღამე იყო თ-----ი სამსახურში. ცოტა ხნით სახლში იყო წასული, სინათლეებს ავანთებო. მთელი ღამე არანაირი დატვირთვა არ ჰქონია. მორიგეობა არის დილის 9 საათიდან მეორე დილის 9 საათამდე, შესვენების საათებითა და სამსახურებრივი მანქანით უზრუნველყოფა. 29-ში თ-----ის თხოვნით გაუშვა ამ მიმართულებით, თორემ 4 მძღოლი ჰყავდა იმ დღეს თავისუფალი. თვითონ მოითხოვა ამ მიმართულებით წასვლა. მორიგეობის მეორე დღეს მძღოლს შეუძლია დაისვენოს. ვინაიდან თ----- ა----- ღამე დავალებაზე არ გასულა, მანაც გაუშვა ამ მიმართულებით.

3.2.9. მოწმე პ----- კ----- განმარტებით, ავტოავარიის დღეს მან ზ----- კ----- გან გაიგო, რომ საირმეში იყო „რეისი“, წყალი უნდოდა. შევიდა მ----- გ-----სთან და მან უთხრა, რომ თ-----ი მიდისო. შემდეგ მან თ-----ის სთხოვა და გაატანა ბოთლები. თ-----ი იმ ღამეს იყო მორიგე. მორიგეობის შემდეგ ყოფილა შემთხვევა, როცა უმუშავიათ. შემდეგ უფროსობა ეუბნებათ თუ შეუძლიათ მუშაობა და თუ აუცილებელი საქმეა, მიდიან რეისზე, თუ არა, უშვებენ სახლში. მორიგეობის ღამეს თუ არ არის სამუშაო, იქვე იძინებენ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოწმეთა ჩვენებები (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი).

3.2.10. მორიგეობის ღამეს თ----- ა----- დავალებაზე არ გასულა, რის გამოც ხელმძღვანელობამ ის გაუშვა სულორი, სუფსა, საირმის მიმართულებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მ-----ს საკომუნიკაციო სადგურის ოცეულის უფროსის გიორგი დალაღიშვილის წერილი (იხ. ს.ფ. 92);
- მ-----ს სატრანსპორტო განყოფილების უფროსის წერილი (იხ. ს.ფ. 94).
- მოწმეთა ჩვენებები (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი).

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე სასამართლო მიიჩნევს, რომ არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

- საქართველოს კონსტიტუცია;
- ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი;
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია;
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი;
- საქართველოს შრომის კოდექსი;

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.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია 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.

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 (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.2. მუხლი).

საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ თ----- ა----- 2003 წლიდან მუშაობდა შპს „მ-----“ მძღოლის პოზიციაზე. 2014 წლის 1 ოქტომბერიდან მისი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა უვადოდ.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, საქმის განმხილველმა სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი, შესაძლებელია მხოლოდ დასაქმებულის გათავისუფლების თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ 2018 წლის 9 ივლისს, შპს „მ-----ს“ გენერალური დირექტორის მოადგილის Nშ/1839 ბძანების თანახმად, მოსარჩელე თ----- ა----- გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი ნაწილის „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

აღნიშნული ნორმის დანაწესით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია **დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან და დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.** სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით დადგენილ უნდა იქნეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი. სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს შრომის კოდექსის იმ ჩანაწერზე, რომლის მიხედვით, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის წარმოადგენს არა ვალდებულების დარღვევა, არამედ ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მართლზომიერების მიზნით უნდა შეფასდეს სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი,

დარღვევის სიხშირე, დასაქმებულის ბრალეულობა, დარღვევის გამომწვევი და ხელშემწყობი ფაქტორები, ასევე, ის სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვა და ა.შ. ამგვარი დასკვნა გამომდინარეობს არა მხოლოდ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის სიტყვა-სიტყვითი, არამედ ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის ისტორიული ახსნა-განმარტებიდანაც. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევის შემთხვევაში ითვალისწინებს. შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილებების შემდეგ კი, შრომით ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის მიერ მასზე დაკისრებულ ვალდებულებათა (იხ. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტი 2013 წლის 12 ივნისამდე მდგომარეობით) დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი აღარ არის. 2013 წლის 12 ივნისიდან იმისათვის, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდეს, აუცილებელია, რომ დარღვევა „უხეშ“ ხასიათს ატარებდეს. სწორედ კანონის მითითებული რეგულირების რეჟიმში მოწმდება სასამართლოს მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის პირობებში. (იხ. სუს 10.06.2015წ.-ის გადაწყვეტილება Nას-415-395-2015).

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე თ----- ა-----მ, როგორც შპს მ-----ს მძღოლმა, მასზე დაკისრებული ვალდებულებები უხეშად დაარღვია. ასევე დაფიქსირდა მისი კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან, შესაბამისად არსებობდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტით გათავისუფლების წინაპირობები, შემდეგ გარემოებათა გამო:

2018 წლის 29 ივნისს, მოსარჩელე თ----- ა----- ბრალეულობით მოხდა ავტოსაგზაო შემთხვევა, რა დროსაც დაზიანდა შპს „მ-----ს“ კუთვნილი „ტოიოტა ჰაილუქსის“ მარკის ავტომანქანა, სახ. ნომრით I-----. ავტომანქანის შეკეთებისათვის შესრულებული სამუშაოს ღირებულებამ და სათადარიგო ნაწილების ღირებულებამ შეადგინა 2376 ლარი.

2018 წლის 3 ივლისის N471/ა ავტოტექნიკური ექსპერტიზის დასკვნის თანახმად დადგენილი იქნა, რომ თ----- ა----- მოქმედება არ შეესაბამებოდა „საგზაო მოძრაობის შესახებ“ საქართველოს კანონის 33,2 მუხლის მოთხოვნებს, რომელთა დაცვის შემთხვევაში მას შეეძლო საგზაო-სატრანსპორტო შემთხვევის თავიდან აცილება.

ასევე დადგენილია, რომ შპს მ----- მძღოლის პოზიციაზე მუშაობისას თ----- ა----- მიმართ 2016 წლის 8 აპრილის N0506 ბრძანებით გამოყენებული იქნა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა შენიშვნა - დადგენილი მაქსიმალური სიჩქარის გადაჭარბებით მანქანის მართვისათვის. 2016 წლის 6 მაისის N0512

ბრძანებით მიეცა გაფრთხილება კომპანიის შინაგანაწესით დადგენილ მოთხოვნათა არაერთგზის დარღვევის გამო. ხოლო 2018 წლის 19 თებერვლის N3203 ბრძანებით, თ----- ა-----ს ხელფასიდან დაუკავდა 100 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარებში, მ-----ს მიერ სადაზღვევო კომპანიაში ფრანშიზის სახით გადახდილი თანხის ოდენობა.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ერთ-ერთი საფუძველია. ამ საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას წინ უძღვის დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შესაბამისობის შემოწმება დაკავებულ თანამდებობასთან. აღნიშნულის განხორციელების დეტალური პროცედურა შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული არ არის, თუმცა ეს შესაძლებელია დარეგულირდეს როგორც ორგანიზაციის საქმიანობის მარეგულირებელი აქტებით (შინაგანაწესი, დებულება ან სხვა) და ორგანიზაციული კულტურით (ფორმალურად ან/და არაფორმალურად დადგენილი და ჩამოყალიბებული ურთიერთობები), ასევე, სასამართლო პრაქტიკით.

სასამართლო პრაქტიკით, „შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად უკავშირდება დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა, მოითხოვს შეწყვეტის საფუძვლის დეტალურ შესწავლასა და შეფასებას. ამგვარი შეფასება უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის (დამსაქმებელი, დასაქმებული) სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთი მხრივ, დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები. (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 17 ივნისის განჩინება საქმეზე Nას-278-264-2016).

სასამართლო განმარტავს, რომ იმ პირობებში, როდესაც მხარეთა შორის სადავო საკითხი გამოცემული ბრძანების მართლზომიერების შესახებ, აღნიშნული მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს მოსარჩელის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მძღოლის პოზიციაზე.

მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, 2018 წლის 29 ივნისს, სწორედ მოსარჩელის ბრალეულობით მოხდა ავტოსაგზაო შემთხვევა, რა დროსაც დაზიანდა მ-----ს კუთვნილი ავტომანქანა. აღნიშნული ფაქტი არ იყო პირველი, როდესაც მოსარჩელე არ ითვალისწინებდა ელემენტარულ ავტოსაგზაო უსაფრთხოების წესებს. 2018 წლის 9 ივლისს მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი ნაწილის „ვ“ და „ზ“

ქვეპუნქტების საფუძველზე. მძღოლის პოზიცია არის საკმაოდ საპასუხისმგებლო, ვინაიდან მასზე მინდობილია არამხოლოდ კომპანიის ქონება მანქანის სახით, არამედ სხვა ადამიანების ჯანმრთელობა და სიცოცხლე. შესაბამისად, ბოლოს მომხდარი ავტოსაგზაო შემთხვევის (რის დადგომაშიც ცალსახად ბრალი მიუძღვის მოსარჩელეს) და მოსარჩელის წარსული ისტორიიდან გამომდინარე, კომპანიას არ ჰქონდა სხვა ალტერნატივა (გაფრთხილებებმა შედეგი არ გამოიღო) გარდა იმისა, რომ მოსარჩელე გაეთავისუფლებინა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო არ იზიარებს მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებებს მასზედ, რომ ავტოავარია გამოწვეული იყო გადატვირთული გრაფიკის და ბრძანების ზედიხედ შესრულების გამო, რაც მოდიოდა ხელმძღვანელობიდან, რადგან აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულებები საქმეში არ მოიპოვება, ამასთან მოწმეთა ჩვენებებით დადასტურდა, რომ თ----- ა----- მისი სურვილითა და თანხმობით მიდიოდა ამ „რეისზე“ და შესაბამისი მარშრუტი მისთვის ცნობილი იყო გამგზავრებამდე. ასევე დადგენილია, რომ მორიგეობის ღამეს თ----- ა----- დავალებაზე არ გასულა, რის გამოც ხელმძღვანელობამ გაუშვა ამ მიმართულებით.

სასამართლო ასევე არ იზიარებს მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებას მასზედ, რომ მოსარჩელე თ----- ა----- 2018 წლის 1 ივლისიდან ოცი ივლისის ჩათვლით სტაციონალურ მკურნალობას გადიოდა შპს ქუთაისის N1 პჯც კლინიკაში, რადგან აღნიშნული გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება (ცნობა) საქმეში არ მოიპოვება. ხოლო საქმეში არსებული საავადმყოფო ფურცელი მიუთითებს, რომ თ----- ა----- გადიოდა ამბულატორიულ მკურნალობას, მაგრამ ეს ინფორმაცია მას კომპანიისთვის არ უცნობებია კანონით დადგენილი წესით და არც შემდეგში არ წარუდგენია ეს დოკუმენტი კომპანიაში (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი).

სასამართლო ასევე არ იზიარებს მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებებს მასზედ, რომ მოსარჩელის მიმართ არ უნდა ყოფილიყო გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის უკიდურესი ზომა - სამსახურიდან გათავისუფლება. გადაცდომის დროს არჩეული უნდა ყოფილიყო პროპორციული და ადეკვატური ზომა, რადგან ეს დარღვევა არ შეიძლება მიჩნეული იქნეს უხეშ დარღვევად. ხოლო წინა ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობები არ უნდა იქნეს გათვალისწინებული, რადგან გაქარწყლებულია.

სასამართლოს იმ დარღვევის შესწავლის შედეგად, რომელიც თ----- ა----- გათავისუფლებას დაედო საფუძვლად, მიაჩნია, რომ თ----- ა----- მხრიდან ადგილი ჰქონდა ისეთ დარღვევას, რომელიც საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის კონტექსტში „უხეშ დარღვევად“ შეიძლება დაკვალიფიცირებულიყო. ამასთან თ----- ა----- მძღოლის პოზიციაზე დატოვებით კომპანიას შეექმნებოდა გარკვეული რისკები, რომლებიც შეეხება კომპანიის ქონებას ავტომანქანის სახით, ასევე მისი თანამშრომლებისა და სხვა ადამიანების ჯანმრთელობას და სიცოცხლეს.

სასამართლო დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების პირობებში განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio - ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძვლად შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს 37-ე მუხლში განხორციელებულ ცვლილებას, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ, მითითებულ ვალდებულებათა „უხეში დარღვევა“. საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. შესაბამისად, ნებისმიერი დარღვევა პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა იყოს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იყოს 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 გამოსწორებს, 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. ამდენად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ

ლონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის. (იხ. სუს 10.06.2015წ.-ის გადაწყვეტილება Nას-415-395-2015; სუს 27.04.2015წ.-ს გადაწყვეტილება Nას -164-154-2015).

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და კონვენციები. ერთ-ერთი მათგანია შსო-ს N158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც 1982 წელს არის მიღებული და ითვალისწინებს გონივრული საფუძვლის ცნებას. კონვენციის მიხედვით, „გონივრულობის“ პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში. რაც შეეხება საქართველოს, მიუხედავად იმისა, რომ იგი 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, მას „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციის მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა იმავე ხარისხითა და მოცულობით აკისრია, როგორც ეს - კონვენციის ხელშემკვერელ სახელმწიფოებს. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს“. პალატა ასევე განმარტავს, რომ „შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულების, საწარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს (იხ. სუს 10.06.2015წ.-ის გადაწყვეტილება Nას-415-395-2015).

საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულია პირის უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება – შრომის უფლების სახით და დადგენილია, რომ შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია სათანადო ორგანული კანონით - შრომის კოდექსით.

შრომის კონსტიტუციური უფლების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია დასაქმების დაცვის უფლება, რაც გულისხმობს დასაქმებულ პირთა დასაცავად გარკვეული სამართლებრივი მექანიზმების არსებობას – შრომის კოდექსსა თუ შრომის ურთიერთობის მომწესრიგებელ აქტებში დასაქმებულთა უფლების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმების ასახვას.

ამ მხრივ უმნიშვნელოვანესია საერთაშორისო აქტები, რომლებიც იცავენ

დასაქმებულის უფლებებს. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან) მე-6 მუხლის თანახმად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, ხოლო ამავე მუხლის მეორე ნაწილით კი, ამ პაქტით მონაწილე სახელმწიფოთა ღონისძიებანი, ამ უფლების სრულად განხორციელების მიზნით, შეიცავენ პროფესიულ-ტექნიკური სწავლებისა და მომზადების პროგრამებს, განუხრელი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული განვითარებისა და სრული საწარმოო დასაქმების გზებსა და მეთოდებს ისეთ პირობებში, რომლებიც უზრუნველყოფენ ადამიანის ძირითად პოლიტიკურ და ეკონომიკურ თავისუფლებებს.

ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმად ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება, განხორციელოს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ დარგებში, ნაციონალური მეცადინეობისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის მეშვეობით და ყოველი სახელმწიფოს სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად, ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის. ეჭვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ უკავშირდება ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებას.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით), შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, ეფექტურად დაიცვან მუშაკის ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ ეფექტური დაცვა გულისხმობს დასაქმებისა და ხელფასის მიღების უფლების შენარჩუნებას. ამიტომ ამ უფლების წართმევა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი წარმოადგენს კანონისმიერ წინაპირობებზე დაფუძნებულ ერთადერთ ქმედით გამოსავალს.

ამდენად, სასამართლოს მითითებით, ზემოაღნიშნული საერთაშორისო სამართლის ნორმები გვაძლევს უალტერნატივო დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე, აღნიშნული სტანდარტების, ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების თანამდევად, მხოლოდ დაქირავებულის სასარგებლოდ შეცვლაზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სახელმწიფოებრივი ნება

სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრებისა, პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც ცალსახად გულისხმობს დასაქმებულის უფლების დაცვას.

სასამართლო ასევე აღნიშნავს, რომ მითითებული ნორმით დამსაქმებლისათვის მინიჭებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენების უფლება არ არის შეუზღუდავი, რამეთუ არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით.

სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. 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 მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს დაცულია თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, გამოიწვია თუ არა ამ მოქმედებამ რაიმე ზიანი და რამდენად არსებითია იგი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ. ამ ამოცანის შესრულება კი შეუძლებელია, თუ სასამართლოსათვის უცნობია დისციპლინური პასუხისმგებლობის წარმოშობის მიზეზი და უცნობია ან არ დადგინდა დავის წარმოშობის მიზეზი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლის მიერ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნებისმიერი ზომის გამოყენება საჭიროებს დამსაქმებლის მხრიდან დასაბუთებას და ასევე გამოყენებული უნდა იქნეს კანონმდებლობით დადგენილი წესისა და შინაგანაწესის შესაბამისად. შინაგანაწესისა და კანონმდებლობის დაცვა ევალუება არა მხოლოდ დასაქმებულს, არამედ დამსაქმებელსაც, წინააღმდეგ შემთხვევაში ნებისმიერი მისი გადაწყვეტილება წინააღმდეგობაში იქნება შრომის სამართლის უზოგადეს პრინციპებთან, კერძოდ, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობას.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი დავების გადაწყვეტისას დაცულ უნდა იქნეს როგორც მითითებული, ასევე კონსტიტუციითა და სხვა ნორმატიული აქტებით

რეგულირებული ადამიანის უფლებანი და თავისუფლებანი, ხოლო ამ უფლებათა დარღვევის შეფასება შეუძლებელია დავის წარმოშობის საფუძვლის არცოდნის შემთხვევაში.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

მოცემულ შემთხვევაში საქმის გამოკვლევის შედეგად სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე თ----- ა-----მ მასზე დაკისრებული ვალდებულებები უხეშად დაარღვია, რითაც კომპანიას მიაღმა მატერიალური ზიანი, ასევე საფრთხის ქვეშ დააყენა როგორც მისი, ასევე სხვა ადამიანების ჯანმრთელობა და სიცოცხლე.

სასამართლო თვლის, რომ მოცემულ შემთხვევაში დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად უნდა იქნეს მიჩნეული, რადგან სახეზე იყო ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდიდა. სასამართლო მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის ქმედება უნდა ჩაითვალოს მიზანშეწონილად, შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ არსებობდა თ----- ა----- სამსახურიდან გათავისუფლების შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ვ“ და „ზ“ ქვეუნიჭით გათავისუფლების წინაპირობები, რის გამოც სადავო ბრძანება არ უნდა გაბათილდეს.

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.

ზემოთდასახელებული მუხლი სასამართლოს ანიჭებს დისკრეციას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში გამოიყენოს კანონით განსაზღვრული ალტერნატივა და მოახდინოს დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ან ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა და ან დააკისროს კომპენსაცია.

სასამართლო ვალდებულია ყოველმხრივ შეაფასოს საქმის გარემოებები, მხარეთა ინტერესები და შესაძლებლობები და ისე მიიღოს გადაწყვეტილება. განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მხრიდან ადგილი ჰქონდა დაკისრებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევას, რამაც ქონებრივი ზიანი მიაყენა კომპანიას, ამასთან საფრთხის ქვეშ დააყენა როგორც მისი, ასევე სხვა ადამიანების

ჯანმრთელობა და სიცოცხლე.

რადგან გათავისუფლების ბრძანება კანონიერია და არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები, არ არსებობს თ----- ა-----
----- თანამდებობაზე აღდგენის საფუძველი. შესაბამისად არ არსებობს არც განაცდურის ანაზღაურების საფუძველი.

6.3. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლით 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 თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით.

მოცემული ნორმა შეიცავს მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის (მოვალეობების) განაწილების ზოგად წესს. მოსარჩელემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებები, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას, ხოლო მოპასუხემ - გარემოებები, რომელზეც იგი ამყარებს თავის შესაგებელს. მტკიცების ვალდებულება (ტვირთი) მხარეთა შორის ნაწილდება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით დადგენილი ზოგადი წესისა და მატერიალური კოდექსის ნორმებში არსებული კერძო (სპეციალური) წესების საფუძველზე.

სასამართლო განმარტავს, რომ საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხ.). ნიშანდობლივია, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან

მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა. შესაბამისად, მოპასუხეა ვალდებული სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს მოსარჩელის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტები, რაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ და „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლით მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად იქნება მიჩნეული.

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელემ ვერ შეძლო დაემტკიცებინა სარჩელის საფუძვლიანობა. ხოლო თავის მხრივ მოპასუხემ სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტურა თ----- ა----- მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტი, ასევე პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა საკმაოდ საპასუხისმგებლო პროფესიასთან, რადგან მძლოლზე მინდობილია არამხოლოდ კომპანიის ქონება ავტომანქანის სახით, არამედ სხვა ადამიანების ჯანმრთელობა და სიცოცხლე. ამდენად, მოპასუხემ შეძლო დაესაბუთებინა და დაემტკიცებინა სარჩელის უსაფუძვლობა და დაუსაბუთებლობა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 103-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მტკიცებულებებს სასამართლოს წარუდგენენ მხარეები. სასამართლოს შეუძლია შესთავაზოს მხარეებს წარმოადგინონ დამატებითი მტკიცებულებები.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით სასამართლოს მიაჩნია, რომ არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი 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, 2000 ლარამდე ოდენობით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, 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. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, ხოლო მოპასუხე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდება მოსარჩელეს, რომელიც არ არის განთავისუფლებული სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან სასარჩელო მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომლის დაკმაყოფილებაზედაც მას უარი ეთქვა. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, თუ ორივე მხარე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, მაშინ სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეულ ხარჯებს გაიღებს სახელმწიფო.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელე „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად განთავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან სარჩელებზე ხელფასის გადახდევის შემთხვევაში და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან. ასევე დადგენილია, რომ სარჩელი ამ ნაწილში არ დაკმაყოფილდა. შესაბამისად, მოსარჩელე სასარჩელო მოთხოვნაზე განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, უნდა განთავისუფლდეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელის მიერ სარჩელის აღძვრისათვის სასარჩელო მოთხოვნაზე ბრძანების ბათილად ცნობასთან დაკავშირებით სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილია 100 ლარი. ვინაიდან ამ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს მის მიერ გაწეული

სასამართლო ხარჯების მოპასუხისთვის დაკისრების საფუძველი.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 41-ე, 55-ე, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 2591, 364 -ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელე თ----- ა----- სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
2. მოსარჩელე თ----- ა----- სასარჩელო მოთხოვნაზე განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, განთავისუფლდეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.
3. ბრძანების ბათილად ცნობისა და თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით გადახდილია, რომელიც დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში.
4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (მისამართი: ქ. ქუთაისი, ნიუპორტის ქ. №32), დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5-6 პუნქტებით გათვალისწინებული წესების დაცვით ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს (მისამართი: ქ. ქუთაისი, კუპრადის ქ. №11) მეშვეობით.
5. 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 ქუთაისის საქალაქო სასამართლოში (მისამართი: ქ. ქუთაისი, კუპრადის ქ. №11) და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.
6. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე:

ციცინო მოსიძე

