



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

25 ივნისი, 2019 წელი

ქუთაისი

შესავალი ნაწილი

ქუთაისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე - გოჩა დიდავა

სხდომის მდივანი - თეონა აბზიანიძე

მოსარჩელე - ი----- ო-----ე;

წარმომადგენელი - ხატია კ----ე;

მოპასუხე - სს „მ-----ი“;

წარმომადგენელი - გ---- გ----ე, კ----- ნ-----;

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

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი 2019 წლის 21 მარტის N3----- ბრძანება, როგორც უკანონო და დაუსაბუთებელი.

1.2. მოპასუხე მხარეს დაევალოს ი----- ო-----ის დაკრედიტების ექსპერტის თანამდებობაზე აღდგენა.

1.3. დაევალოს მოპასუხეს იძულებით განაცდურის ანაზღაურება 2019 წლის 21 მარტიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, კერძოდ, ყოველ თვეზე 1100 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელის წარმომადგენელი სასარჩელო მოთხოვნას ასაბუთებს შემდეგი არგუმენტებით:

2018 წლის 13 აგვისტოდან მუშაობდა სს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია მ-----
 -----ში“. 2019 წლის 21 მარტს მისთვის ცნობილი გახდა, რომ გათავისუფლებული
 იყო დაკავებული თანამდებობიდან, საფუძველს კი წარმოადგენს შინაგანაწესის
 17.1.5 პუნქტი. მოცემული საფუძველით კი მისი სამსახურიდან გაშვება მოხდა
 საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის
 საფუძველზე, რომელიც გულისხმობს შინაგანაწესით დაკისრებული
 ვალდებულების უხეშ დარღვევას. მოცემული ქმედება მოპასუხის მხრიდან
 განხორციელდა სრულიად არასწორად, რადგან მისი მხრიდან ადგილი არ ჰქონდა
 არანაირ დარღვევას. 2019 წლის 21 მარტის N3----- ბრძანების თანახმად ი----- ო-----
 -----ისათვის მოულოდნელად გახდა ცნობილი, რომ გათავისუფლებული იყო
 სამსახურიდან, განთავისუფლების მიზეზად კი მითითებული იქნა საქართველოს
 შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი. აღნიშნული
 არის უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელი, რადგან 2018 წლის 13 აგვისტოდან 2019
 წლის 21 მარტამდე მისი მხრიდან არ ყოფილა არანაირი დარღვევა, რომ
 დაკისრებულ მოვალეობას ახორციელებდა პასუხისმგებლობით და არანაირი
 შენიშვნა ან გაფრთხილება მიღებული არა აქვს, შესაბამისად, ითხოვს ბრძანების
 ბათილად ცნობას და სამუშაოზე აღდგენას.

2. მოპასუხის პოზიცია:

სს „მ-----ის“ წარმომადგენლები სარჩელს არ
 ცნობენ. მათი განმარტებით 2018 წლის 13 აგვისტოს სს „მ-----
 -----სა“ და ი----- ო-----ეს შორის გაფორმებული შრომის
 ხელშეკრულების N8-----3 4.2.2 პუნქტის თანახმად (თანამშრომლის
 ვალდებულებები), თანამშრომელი ვალდებულია შეასრულოს მისოს წესდებით,
 შრომის შინაგანაწესითა და სამუშაო აღწერილობით მასზე დაკისრებული
 ვალდებულებები, ასევე კორპორატიული ეთიკის შესახებ და კორპორატიული
 მართვის პრინციპების შესახებ დებულებებით გათვალისწინებული მოთხოვნები
 დნორმები. 4.2.3 პუნქტის მიხედვით - თანამშრომელი ვალდებულია დროულად,
 ბრალეული გაჭიანურების გარეშე შეასრულოს ნაკისრი ვალდებულებანი. 4.2.5.
 პუნქტის თანახმად - თანამშრომელმა მასზე დაკისრებული მოვალეობები უნდა
 შეასრულოს კეთილსინდისიერად, კერძოდ, ზრუნავდეს ისე, როგორც ზრუნავს
 ანალოგიურ თანამდებობაზე და ანალოგიურ პირობებში მყოფი ჩვეულებრივი,
 საღად მოაზროვნე პირი და მოქმედებს იმ რწმენით, რომ მისი ეს მოქმედება
 ყველაზე ხელსაყრელია დამსაქმებლისათვის. ხოლო რაც შეეხება სამუშაოს
 აღწერილობის (თანამდებობრივი ინსტრუქციის) მიხედვით, მოსარჩელე მხარის
 მიერ შესასრულებელი სამუშაოს ძირითად მოვალეობას წარმოადგენდა:

1. კლიენტის ხარისხიანი, ზუსტი, სწრაფი და კვალიფიციური მომსახურება;
 2. კლიენტთან გასაუბრება, მისგან მოთხოვნის დაფიქსირება და ორგანიზაციაში არსებული საკრედიტო პროცედურებისა და პროექტის აღწერილობის გაცნობა;
 3. უზრუნველყოფაში (გირაოში) წარმოდგენილი ქონების შეფასება;
 4. შესაბამისი ხელშეკრულებებისა და აქტების გაფორმება;
 5. კრედიტების გაცემა;
 6. კლიენტის მიერ ათვისებული სესხის დაფარვის მონიტორინგი;
 7. სესხის პერიოდული მონიტორინგი;
 8. ვადაგადაცილების კონტროლი;
 9. ვადაგადაცილებული კრედიტების შემთხვევაში დადგენილ რეალიზაციასთან დაკავშირებული პროცედურების დაცვა;
 10. საკრედიტო საბუთების მოწესრიგება;
 11. დარღვევების აღმოჩენის შემთხვევაში მათ გამოსასწორებლად ზომების მიღება და ხელმძღვანელობისთვის შეტყობინება;
 12. პრობლემური სესხების დაუყოვნებლივი გადაცემა პრობლემური სესხების და იურიდიული განყოფილებისთვის;
 13. დაგეგმილი საკრედიტო პორტფელის შესრულებაზე კონტროლი (გაცემები, პორტფელის მოცულობა, კლიენტების რაოდენობა);
- განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე საერთოდ არ ასრულებდა ზემოაღნიშნული შრომის ხელშეკრულების 4.2.2, 4.2.4. და 4.2.5 პუნქტებით დადგენილ მოთხოვნებს, ასევე სამუშაოს აღწერილობის (თანამდებობრივი ინსტრუქციის) მე -6 პუნქტიდან 13-ე პუნქტის ჩათვლით განსაზღვრულ ვალდებულებებს.

ამასთან, ადგილი ქონდა სამსახურებრივ ვალდებულებათა და დასაქმებულის მიერ მისთვის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას, რომელიც მკაფიოდ არის გამოსახული მასზე დაკისრებული სამუშაოს შესრულების სტატისტიკაში (იხ. მტკიცებულება დანართის სახით).

ამასთან, ი----- ო-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების ბრძანების გამოცემის საფუძველი გახდა სს „მ-----ის“ (შემდეგში „ორგანიზაცია“) რისკების მართვის დეპარტამენტის დირექტორის - ნ---- დ-----ის, საკრედიტო დეპარტამენტის დირექტორის - გ----- ღ-----ის და პრობლემური აქტივების მართვის განყოფილების უფროსის - გ---- გ-----ის მოხსენებითი ბარათები, რომელიც შეეხებოდა ქუთაისის სერვის ცენტრის დაკრედიტების ექსპერტის მუშაობის შეფასებისას დადგენილ ფაქტებსა და გარემოებებს.

მუშაობის შეფასებისას გამოვლინდა მთელი რიგი დარღვევები, ნაკლოვანებები და გაზრდილი რისკები. კერძოდ, დაკრედიტების ექსპერტად მუშაობის პერიოდში მისი მუშაობა არ აკმაყოფილებდა დადგენილ მოთხოვნებს, გაცემული სესხების რაოდენობა და მოცულობა არ იყო დავალებული გეგმების შესაბამისი. გარდა ამისა 2018 წლის ოქტომბრის თვიდან ი----- ო-----ეს დაევალა ქუთაისის სერვის ცენტრის პრობლემური სესხების მართვა. ამ მიმართულებით, ბოლო 5 თვეში სერვის ცენტრის არცერთ რისკ პარამეტრში გაუმჯობესება არ დაფიქსირებულა. გარდა აღნიშნულისა დაფიქსირდა პრობლემურ მსესხებლებთან კომუნიკაციის არასწორი ფორმა და პასუხისმგებლობის თავიდან არიდება. უფრო კონკრეტულად ადგილი ჰქონდა პრობლემურ სესხთან დაკავშირებული სამსახურებრივი ვალდებულებების დემონსტრაციულად თავის არიდებას და მათ შესრულებაზე უარის თქმას პრობლემურ მსესხებელთან ნაცნობობის მოტივით. ასევე აღმოჩნდა, რომ ამ კონკრეტულ მსესხებელთან ახდენდა ორგანიზაციისა და მისი პრობლემური აქტივების მართვის განყოფილების უფროსის დისკრედიტაციას, რეპუტაციის შელახვას.

მათი განმარტებით, ყველა ზემოაღნიშნულ დარღვევებზე და ხარვეზებზე პასუხისმგებლობა ეკისრება დაკრედიტების ექსპერტს და პრობლემური სესხების მიმართულებით მომუშავე თანამშრომელს, რადგან სამუშაოს აღწერილობის (თანამდებობრივი ინსტრუქციის), კონკრეტული საკითხების (მიმართულებების) მარეგულირებელი ინსტრუქციებისა და ორგანიზაციის სხვა შიდა სამართლებრივი აქტების მიხედვით ზემოთხსენებული ფუნქციების, პროცედურების და ქმედებების ჯეროვნად განხორციელება წარმოადგენს დაკრედიტების ექსპერტის და პრობლემური სესხების მიმართულებით მომუშავე თანამშრომლის სამსახურებრივ ვალდებულებებს.

ყოველივე ზემოაღნიშნული ცხადყოფს, რომ ი----- ო-----ე ვერ ახერხებდა და თავს არიდებდა სამუშაოს აღწერილობით (თანამდებობრივი ინსტრუქციით) და სხვა შიდა სამართლებრივი აქტებით გათვალისწინებული მოვალეობების ჯეროვან შესრულებას, ადგილი ჰქონდა სამსახურებრივ ვალდებულებათა და დასაქმებულის მიერ მისთვის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას და ორგანიზაციის შინაგანაწესის 17.1.5. პუნქტისა და საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად წარმოიშვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა და სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1.1. ი----- ო-----ე 2018 წლის 13 აგვისტოდან მუშაობდა სს „მ-----
-----ის“ დაკრედიტების ექსპერტის პოზიციაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2019 წლის 22 მარტის სს მ-----ის ცნობა (ს. ფ 19);

3.1.2. ი----- ო-----ის ყოველთვიური ანაზღაურება შეადგენდა 1100 ლარს, საშემოსავლო და საპენსიო დაბეგვრის გათვალისწინებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2019 წლის 22 მარტის სს მ-----ის ცნობა (ს. ფ 19);

3.1.3. 2018 წლის 13 აგვისტოს გაფორმებული N8-----3 შრომითი ხელშეკრულების მიხედვით ი----- ო-----ე ამ ხელშეკრულების მიხედვით ასრულებს დაკრედიტების ექსპერტის ფუნქციებს იმ უფლება-მოვალეობათა ფარგლებში, რაც „მისოს“ მიერ განსაზღვრულია ორგანიზაციული სტრუქტურით, შინაგანაწესით, ინსტრუქციებითა და სამუშაოს აღწერილობებით.

4.2.2 პუნქტის მიხედვით - თანამშრომელი ვალდებულია შეასრულოს „მისოს“ წესდებით, შრომის შინაგანაწესითა და სამუშაო აღწერილობით მასზე დაკისრებული ვალდებულებები, ასევე კორპორატიული ეთიკის შესახებ და კორპორატიული მართვის პრინციპების შესახებ დებულებებით გათვალისწინებული მოთხოვნები დ ნორმები.

4.2.3 პუნქტის მიხედვით - თანამშრომელი ვალდებულია დროულად, ბრალეული გაჭიანურების გარეშე შეასრულოს ნაკისრი ვალდებულებანი.

4.2.5. პუნქტის თანახმად - თანამშრომელმა მასზე დაკისრებული მოვალეობები უნდა შეასრულოს კეთილსინდისიერად, კერძოდ, ზრუნავდეს ისე, როგორც ზრუნავს ანალოგიურ თანამდებობაზე და ანალოგიურ პირობებში მყოფი ჩვეულებრივი, სალად მოაზროვნე პირი და მოქმედებს იმ რწმენით, რომ მისი ეს მოქმედება ყველაზე ხელსაყრელია დამსაქმებლისათვის.

4.3.2. „მისოს“ უფლება აქვს მოსთხოვოს „თანამშრომელს“ ისეთი სამუშაოს შესრულება, რომელიც პირდაპირ არ არის გათვალისწინებული შრომის ხელშეკრულებით, მაგრამ გამომდინარეობს დასაქმებულის ფუნქცია-

მოვალეობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2018 წლის 13 აგვისტოს N8-----3 შრომითი ხელშეკრულება (ს. ფ 52-55).

3.1.4. სამუშაოს აღწერილობის (თანამდებობრივი ინსტრუქციის) მიხედვით, დაკრედიტების ექსპერტის, საკრედიტო ჯგუფის უფროსის ძირითადი მოვალეობებია:

- კლიენტის ხარისხიანი, ზუსტი, სწრაფი და კვალიფიციური მომსახურება;
- კლიენტთან გასაუბრება, მისგან მოთხოვნის დაფიქსირება და ორგანიზაციაში არსებული საკრედიტო პროცედურებისა და პროექტის აღწერილობის გაცნობა;
- უზრუნველყოფაში (გირაოში) წარმოდგენილი ქონების შეფასება;
- შესაბამისი ხელშეკრულებებისა და აქტების გაფორმება;
- კრედიტების გაცემა;
- კლიენტის მიერ ათვისებული სესხის დაფარვის მონიტორინგი;
- სესხის პერიოდული მონიტორინგი;
- ვადაგადაცილების კონტროლი;
- ვადაგადაცილებული კრედიტების შემთხვევაში დადგენილ რეალიზაციასთან დაკავშირებული პროცედურების დაცვა;
- საკრედიტო საბუთების მოწესრიგება;
- დარღვევების აღმოჩენის შემთხვევაში მათ გამოსასწორებლად ზომების მიღება და ხელმძღვანელობისთვის შეტყობინება;
- პრობლემური სესხების დაუყოვნებლივი გადაცემა პრობლემური სესხების და იურიდიული განყოფილებისთვის;
- დაგეგმილი საკრედიტო პორტფელის შესრულებაზე კონტროლი (გაცემები, პორტფელის მოცულობა, კლიენტების რაოდენობა);

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- თანამდებობრივი ინსტრუქცია (ს.ფ. 56-57).

3.1.5. სს „მ-----ის“ დირექტორის 2014 წლის დადგენილებით მიღებულია პრობლემურ და ვადაგადაცილებულ სესხებთან მუშაობის ინსტრუქცია, რომლის თანახმადაც:

2.1. პრობლემური სესხების ამოღების მიზნით სამუშაოს ახორციელებენ:

- დაკრედიტების ექსპერტები;
- პრობლემური აქტივების მართვის სპეციალისტები;

2.2. დაკრედიტების ექსპერტი/დაკრედიტების ჯგუფის უფროსი სერვის ცენტრის

მენეჯერის ზედამხედველობით აკონტროლებს და განიხილავს პრობლემურ სესხებს ვადაგადაცილების დაწყების პირველი დღიდან, ხოლო პრობლემური აქტივების მართვის სპეციალისტი სესხზე ზედამხედველობასა და კონტროლს იწყებს ვადაგადაცილების მეოცე დღიდან.

4.4.2. კლიენტთან სატელეფონო კონტაქტი:

სატელეფონო კონტაქტი მოიცავს დავალიანების ოდენობის შეხსენებას და მოთხოვნას მისი სასწრაფო დაფარვის შესახებ. ამასთან, საკრედიტო ექსპერტი კლიენტისგან იღებს დაპირებას დარღვევის გამოსწორებაზე კონკრეტული ზღვრული თარიღის მითითებით. იმ შემთხვევაში, თუ ვერ ხერხდება კლიენტთან უშუალოდ დაკონტაქტება, უნდა მოხდეს დაკავშირება მისი ოჯახის წევრებთან ან/და მის მიერ მითითებულ საკონტაქტო პირებთან და სესხის უზრუნველყოფის მესაკუთრესთან, ასეთის არსებობის შემთხვევაში.

4.4.3. კლიენტის მისოს სერვის ცენტრში მოყვანა:

კლიენტის სერვის ცენტრში მოყვანის მიზანს წარმოადგენს მისთვის შეტყობინების უშუალოდ გადაცემა. დაკრედიტების ექსპერტმა უნდა უზრუნველყოს კლიენტისათვის შეტყობინების ჩაბარების ფაქტის დადასტურება, რისთვისაც კლიენტის ხელი უნდა მოაწერინოს გადაცემული შეტყობინების ასლზე, თარიღისა და კლიენტის პირადი ნომრის მითითებით.

4.4.4. ვიზიტი მსესხებლის მიერ მითითებულ ფაქტობრივ მისამართზე:

იმ შემთხვევაში, თუ ვერ მოხერხდა კლიენტის მისოს სერვის ცენტრში მოყვანა, ვიზიტი ხორციელდება ფაქტობრივ მისამართზე მონიტორინგისა და კლიენტისათვის წერილობითი შეტყობინების გადაცემის მიზნით, რომლის ჩაბარებაც დასტურდება შეტყობინების ასლზე ხელმოწერით, ვინაობის, თარიღისა და პირადი ნომრის მითითებით. ოჯახის სრულწლოვანი წევრის მიერ შეტყობინების ჩაბარების შემთხვევაში, წერილი ბარდება დალუქული კონვერტის სახით, მის მიერ მიღება-ჩაბარების აქტზე ხელმოწერით, ვინაობის, კლიენტთან ნათესაური კავშირის თარიღისა და პირადი ნომრის მითითებით.

5.3. სესხის გაფრთხილების კალათაში მოხვედრის პირველი დღიდან პრობლემური აქტივების მართვის სპეციალისტი ცდილობს სიტუაციის დარეგულირებას და სესხის სრულ ამოღებას კლიენტთან მოლაპარაკების გზით, რისთვისაც იგი კლიენტთან ამყარებს ინტენსიურ სატელეფონო კონტაქტს, ახსენებს მისთვის დაწესებულ ვადებს და განუმარტავს ყველა იმ ზომას, რომელსაც მიმართავს მისო სიტუაციის დაურეგულირებლობის შემთხვევაში.

5.4.1. ვიზიტი სამსახურსა და საცხოვრებელ ადგილზე;

5.4.2 გასაუბრება ოჯახის წევრებთან, მეზობლებთან და თანამშრომლებთან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- პრობლემურ და ვადაგადაცილებულ სესხებთან მუშაობის ინსტრუქცია (ს.ფ 58-65);

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.1. 2019 წლის 21 მარტს სს „მ-----ის“ გენერალური დირექტორის მიერ მიღებული იქნა ბრძანება N3----- ი----- ო----- ის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა და მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

ბრძანებაში მითითებულია, რომ წინამდებარე ბრძანების გამოცემის საფუძველი გახდა სს „მ-----ის“ (შემდგომში „ორგანიზაცი“) რისკების მართვის დეპარტამენტის დირექტორის - ნ---- დ-----ს, საკრედიტო დეპარტამენტის დირექტორის - გ----- ღ-----ის და პრობლემური აქტივების მართვის განყოფილების უფროსის - გ---- გ-----ის მოხსენებითი ბარათები, რომელიც შეეხებოდა ქუთაისის სერვის ცენტრის დაკრედიტების ექსპერტის მუშაობის შეფასებისას დადგენილ ფაქტებსა და გარემოებებს.

მუშაობის შეფასებისას გამოვლინდა მთელი რიგი დარღვევები, ნაკლოვანებები და გაზრდილი რისკები. კერძოდ, დაკრედიტების ექსპერტად მუშაობის პერიოდში მისი მუშაობა არ აკმაყოფილებდა დადგენილ მოთხოვნებს, გაცემული სესხების რაოდენობა და მოცულობა არ იყო დავალებული გეგმების შესაბამისი. გარდა ამისა 2018 წლის ოქტომბრის თვიდან ი----- ო-----ეს დაევალა ქუთაისის სერვის ცენტრის პრობლემური სესხების მართვა. ამ მიმართულებით, ბოლო 5 თვეში სერვის ცენტრის არც ერთ რისკ პარამეტრში გაუმჯობესება არ დაფიქსირებულა. გარდა აღნიშნულისა დაფიქსირდა პრობლემურ მსესხებლებთან კომუნიკაციის არასწორი ფორმა და პასუხისმგებლობის თავიდან არიდება. უფრო კონკრეტულად ადგილი ჰქონდა პრობლემურ სესხთან დაკავშირებული სამსახურებრივი ვალდებულებების დემონსტრაციულად თავის არიდებას და მათ შესრულებაზე უარის თქმას პრობლემურ მსესხებელთან ნაცნობობის მოტივით. ასევე აღმოჩნდა, რომ ამ კონკრეტულ მსესხებელთან ახდენდა ორგანიზაციისა და მისი პრობლემური აქტივების მართვის განყოფილების უფროსის დისკრედიტაციას, რეპუტაციის შელახვას.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე ორგანიზაციის შინაგანაწესის 17.1.5 პუნქტისა და საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“

პუნქტის შესაბამისად ი----- ო-----ე გათავისუფლდა სამსახურიდან და შეწყდა მასთან 2018 წლის 13 აგვისტოს N8-----3 შრომითი ხელშეკრულება 2019 წლის 23 მარტიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2019 წლის 21 მარტის სს „მ-----ის“ გენერალური დირექტორის ბრძანება N3----- (ს.ფ. 17-18)

3.2.2. ი----- ო-----ე აწვდიდა მისოს შესაბამის უფლებამოსილ პირს თავის რეპორტს პრობლემურ სესხებთან დაკავშირებით და ასევე გამოთქვამდა სურვილს მისი მუშაობის გაუმჯობესების მიზნით, გაეთვალისწინებინა მათგან მიწოდებული ნებისმიერი რჩევა თუ რეკომენდაცია.

წარმოდგენილი იმეილ ამონაწერებით დასტურდება, რომ ი----- ო-----ე მ----- თ-----ის საქმეზე ითხოვდა მორიგებას, რაზედაც მიიღო უარი. ამის შემდგომ ითხოვდა, რომ ვინაიდან ვერ იქნა მიღწეული შეთანხმება, მაშინ აღებულიყო სააღსრულებო ფურცელი, რადგან ის იმყოფებოდა 102 დღიან ვადაგადაცილებაში. ასევე წარმოდგენილი იქნა ავტო სატრანსპორტო საშუალებების გადაცემის შესახებ მიღება-ჩაბარების აქტი, სადაც მან გ---- ჩ-----ს გადასცა კომპანიის საკუთრებაში არსებული 5 ავტომობილი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ი----- ო-----ის, გ---- გ-----ისა და ნ---- დ-----ის იმეილ ამონაწერები (ს.ფ. 103-110, 113-117).

- 2019 წლის 31 იანვარს სს მ-----ისა და ი----- ო-----ეს შორის გაფორმებული მიღება-ჩაბარების აქტი ავტოსატრანსპორტო საშუალებების გადაცემის შესახებ (111-112);

3.2.3. დათხოვნის გადაწყვეტილებაში მითითებულია, რომ ი----- ო-----ესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტი, ანუ შრომითი ურთიერთობა მოიშალა სწორედ დამსაქმებლის ინიციატივით; სამართალწარმოებაში ვერ გამოვლინდა მოსარჩელე ი----- ო-----ის მიერ სამსახურებრივი უფლებამოსილებების შეუსრულებლობის გარემოებანი;

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალწარმოებისას მტკიცების ტვირთი

ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო. თავის მხრივ, 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 თაობაზე ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის 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. ამდენად მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და

დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, რომ მისმა დაქირავებულმა პირმა - მუშაკმა, დასაქმებულმა, შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც გამოიხატა კონკრეტულ ქმედებაში. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება ამტკიცოს (აღნიშნულის თაობაზე რეგულაციებს ასევე შეიცავს საერთაშორისო სამართლის რიგი წყაროები, რომლებზეც ქვემოთ ვიმსჯელებთ), ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე Nას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რაც 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 მართლობიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე Nას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე Nას-122-114-2015) განჩინებებში.

მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, ი----- ო-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების ბრძანების გამოცემის საფუძველი გახდა სს „მ-----ის“ (შემდეგში „ორგანიზაცია“) რისკების მართვის დეპარტამენტის დირექტორის - ნ---- დ-----ის, საკრედიტო დეპარტამენტის დირექტორის - გ----- დ-----ის და პრობლემური აქტივების მართვის განყოფილების უფროსის - გ---- გ-----ის მოხსენებითი ბარათები, რომელიც შეეხებოდა ქუთაისის სერვის ცენტრის დაკრედიტების ექსპერტის მუშაობის შეფასებისას დადგენილ ფაქტებსა და გარემოებებს.

მუშაობის შეფასებისას გამოვლინდა მთელი რიგი დარღვევები, ნაკლოვანებები და

გაზრდილი რისკები. კერძოდ, დაკრედიტების ექსპერტად მუშაობის პერიოდში მისი მუშაობა არ აკმაყოფილებდა დადგენილ მოთხოვნებს, გაცემული სესხების რაოდენობა და მოცულობა არ იყო დავალებული გეგმების შესაბამისი. გარდა ამისა 2018 წლის ოქტომბრის თვიდან ი-----ს ო-----ეს დაევალა ქუთაისის სერვის ცენტრის პრობლემური სესხების მართვა. ამ მიმართულებით, ბოლო 5 თვეში სერვის ცენტრის არცერთ რისკ პარამეტრში გაუმჯობესება არ დაფიქსირებულა. გარდა აღნიშნულისა დაფიქსირდა პრობლემურ მსესხებელბთან კომუნიკაციის არასწორი ფორმა და პასუხისმგებლობის თავიდან არიდება. უფრო კონკრეტულად ადგილი ჰქონდა პრობლემურ სესხთან დაკავშირებული სამსახურებრივი ვალდებულებების დემონსტრაციულად თავის არიდებას და მათ შესრულებაზე უარის თქმას პრობლემურ მსესხებელთან ნაცნობობის მოტივით. ასევე აღმოჩნდა, რომ ამ კონკრეტულ მსესხებელთან ახდენდა ორგანიზაციისა და მისი პრობლემური აქტივების მართვის განყოფილების უფროსის დისკრედიტაციას, რეპუტაციის შელახვას.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქმეში არაფერი მოიპოვება ამ მსჯელობის სასარგებლოდ. არ არის წარმოდგენილი რაიმე მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა მოსარჩელის მიერ მასზე დაკისრებული სხვადასხვა სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეუსრულებლობის, ან არასათანადოდ შესრულების ფაქტს, ასევე წარმოდგენილი არ არის ახალი შრომითი ხელშეკრულება, რაც დაადასტურებდა იმ ფაქტს, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის არსებობდა განსხვავებულად მოწესრიგებული შრომითი ურთიერთობა, ამ მიზეზით სასამართლო ხელმძღვანელობს იმ შრომითი ხელშეკრულებით, რაც წარმოდგენილია მოსარჩელის მიერ.

სამართალწარმოების მიმდინარეობის დროს, მოპასუხის წარმომადგენელმაც აღნიშნა, რომ არ შექმნილა რაიმე დოკუმენტი, რომელიც დაადასტურებდა მოსარჩელის მიერ რაიმე გადაცდომის არსებობას.

მნიშვნელოვანი და უხეში დარღვევის დასადასტურებლად უვარგისია მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი ელექტრონული წერილი (ს.ფ. 67-73), რომელშიც გამოთქმულია გარკვეული პრეტენზიები მოსარჩელის მიმართ.

ასეთი მოცემულობის პირობებში, მით უმეტეს წარუმატებლობისთვისაა განწირული დამსაქმებლის მხრიდან იმის მტკიცება, თუ რატომ გახდა დარღვევა ყველაზე მკაცრი დისციპლინური სახდელის გამოყენების საფუძველი და ხომ არ იქნებოდა მოპასუხის მიერ მითითებული დარღვევისათვის სხვა უფრო ნაკლებად მკაცრი სახდელის (საყვედური,

დაქვეითება და სხვა) გამოყენება უფრო თანაზომიერი (სასამართლო განმარტავს, რომ ამა თუ იმ გადაცდომის არსებობისა და დადასტურების პირობებშიც კი, დამსაქმებელი ყოველთვის ვალდებულია ამტკიცოს უკიდურესად მკაცრი გადაწყვეტილების მიღების მართებულობა).

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ სამართლებრივი შეფასება მისცა დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებებს, მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლებულია შრომის კანონმდებლობის დარღვევით. ის აღდგენილი უნდა იქნას სამუშაოზე და იძულებითი განაცდური უნდა აუნაზღაურდეს 2019 წლის 21 მარტიდან.

5. კანონები, რომლებითაც იხელმძღვანელა სასამართლომ

5.1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლები; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები; ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4 და მე-8 მუხლები, ასევე მე-14 მუხლი; ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება - - **CASE OF SILIADIN V. FRANCE; CASE OF I.B. v. GREECE; CASE OF OBST v. GERMANY; CASE OF SCHUTH v. GERMANY; CASE OF BAKA v. HUNGARY; CASE OF IVANOVA v. BULGARIA; CASE OF COPLAND v. THE UK; CASE OF BARBULESCU v. ROMANIA; CASE OF SIDABRAS AND DZIAUTAS v. LITHUANIA; CASE OF A. VOLKOV v. UKRAINE;** საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8, 115-ე, 54-ე, 115-ე, 316-ე, 317-ე და 976-ე მუხლი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

მეორე მსოფლიო ომში, ადამიანის უფლებათა მასობრივმა და ძალიან უხეშმა დარღვევებმა დაარწმუნა საერთაშორისო თანამეგობრობა, რომ საჭირო იყო ადამიანის უფლებათა (მათ შორის გამოხატვის თავისუფლების) დაცვისათვის აუცილებელი ქმედითი რეგულაციებისა და მექანიზმების შექმნა. ადამიანის უფლებათა დაცვა ჩამოყალიბდა საერთაშორისო სამართლის ცალკე დარგად, ხოლო ადამიანი, თავად გახდა საერთაშორისო სამართლის სუბიექტი (ჩამოყალიბდა ე.წ. „სპეციფიკური სუბიექტუნარიანობის“ ცნება, ვინაიდან საერთაშორისო სამართლის სრულყოფილი სუბიექტი არის მხოლოდ ისეთი სუბიექტი, რომელიც ამ საერთაშორისო სამართლის ნორმებს ქმნის - სახელმწიფოები და საერთაშორისო ორგანიზაციები). უპირველესი ნაბიჯი ამ კუთხით 1948 წლის 10 დეკემბერს გაეროს გენერალური ანსამბლეს მიერ მიღებული „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“ გახლდათ. გარდა აღნიშნულისა, სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია, ადამიანის უფლებათა ამერიკული კონვენცია, ადამიანის და ხალხის უფლებათა აფრიკული ქარტია, ევროპის კავშირის ქარტია ძირითადი უფლებების შესახებ და სხვა.

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“.

აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავთენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი). ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა

დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა.

უპირველესად აღსანიშნავია, რომ ხელშემკვრელ სახელმწიფოს (მათ შორის საქართველო) გარდა ნეგატიური ვალდებულებისა - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ შეზღუდოს ადამიანი მის კონვენციით გარანტირებულ უფლებებში, ასევე აკისრია პოზიტიური ვალდებულება, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან დაიცვას ეს უფლებები. მრავალ ევროპულ საქმეში (მათ შორის: PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, MARCKX v. BELGIUM და სხვა), სასამართლომ აღნიშნა, რომ ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“; მაგალითად საქმეში PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, სტრასბურგის სასამართლომ მიიჩნია, რომ ესპანეთის ეროვნული სასამართლოს უარი აღადგინოს დათხოვნილი პირი დაკავებულ თანამდებობაზე, სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევა შეიძლება რომ გახდეს (თუმცა, ამ კონკრეტულ საქმეში ასეთი დარღვევა არ დადგინდა).

მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლებას აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - I.B. v. GREECE, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; საქმეში A. VOLKOV v. UKRAINE (რომელიც ეხებოდა საჯარო მოსამსახურის - მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნას), სასამართლომ ნათლად განმარტა, რომ “პირადი ცხოვრება, გულისხმობს პირის უფლებას განავითაროს მათ შორის პროფესიული და ბიზნეს ურთიერთობები სხვა ინდივიდებთან”. ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY;

საქმეში COPLAND v. THE UK, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა და სახელმწიფოს მიერ თავისი პოზიტიური ვალდებულების (თვითონ არ ჩაერიოს პირის პირად ცხოვრებაში) შეუსრულებლობა, რადგანაც სახელმწიფომ გაუმართლებელი მიზეზით მიიღო გადაწყვეტილება პირის სამსახურიდან დათხოვნაზე.

ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის

გადაწყვეტილებაში საქმეზე BARBULESCU v. ROMANIA, სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფომ, ეროვნული სასამართლოების უარით სამსახურში აღდგენაზე, ვერ დაიცვა დასაქმებულის შრომითი უფლებები (და მაშასადამე დაარღვია კონვენციის მე-8 მუხლი), მაშინ როდესაც ყოფილმა დამსაქმებელმა არასწორად დაითხოვა ის სამსახურიდან.

საქმეში - IVANOVA v. BULGARIA, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა ვეღარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი იგივეობა განსახილველ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება.

ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა.

ე.ი. ნათელია, რომ წინამდებარე საქმეშიც, თუ სასამართლო მიიღებდა გადაწყვეტილებას მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ის ჩაერეოდა (სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევის გზით) პირის იმ უფლებაში, რომელიც გარანტირებულია კონვენციის მე-8 მუხლით; ასეთი ჩარევა რომ გამართლებული უნდა იყოს შესაბამისი ლეგიტიმური მიზნითა და ასევე უნდა იყოს აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ეს საყოველთაოდ ცნობილია.

6.2. 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 განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე (აქვე ხაზს გავუსვამთ, რომ პირდაპირი სამართლის წყაროდ წინამდებარე გადაწყვეტილება არ განიხილავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ისეთ აქტებს, რომლებიც არ არის კანონიერ ძალაში საქართველოს სახელმწიფოსთან მიმართებაში);

1919 წლის ვერსალის 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 შრომით სამართლებრივ 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, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, 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 (ასევე აღსანიშნავია, რომ ამ საერთაშორისო სამართლის აქტის რეგულაცია, როგორც „შთაგონების წყარო“, არაერთხელ იქნა გამოყენებული საქართველოს უზენაესი სასამართლო მიერ).

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 სამართალურთიერთობისათვის 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.

6.3. სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რა თქმა უნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი ადგენს რომ შრომა თავისუფალია, 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 სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. 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.

6.4. ვინაიდან, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ წინამდებარე სამართალწარმოებაში სახეზე გვაქვს შრომითი ურთიერთობა და მისი შეწყვეტა დამსაქმებლის ინიციატივით (იხ. მსჯელობა დადგენილ სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში), სასამართლო ქვემოთ შემოგთავაზებთ მსჯელობას სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის იმ ნორმებზე, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას გულისხმობს; სასამართლო ასევე დამატებით (ძირითადი მსჯელობა იხილეთ ასევე სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში) იმსჯელებს თვითონ ამ საქმის გარემოებებზე და იმ ფაქტზე, რამაც მხარეთა შორის არსებული - შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა (უფრო სწორად კი ასეთ შეწყვეტას დაედო საფუძვლად);

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით,

შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

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.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio - ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძვლად შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისის 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“. შესაბამისად, სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ნებისმიერი დარღვევა, პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა გახდეს. აღნიშნული ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში Ultima Ratio - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა

დროსაც, პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას - არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური? ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

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.

6.5. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე ი----- ო-----ე გათავისუფლდა სამსახურიდან. მოპასუხის ახსნა-განმარტება იძლევა შესაძლებლობას დავასკვნათ, რომ გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო მასზე დაკისრებული მოვალეობების შეუსრულებლობა. თუმცა საქმის მასალებიდან არ ირკვევა და მოპასუხე მხარე ვერ ადასტურებს, თუ რაში გამოიხატა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეუსრულებლობა და კონკრეტულად როდის და რა ფორმით დაირღვა მოვალეობები. აქედან გამომდინარე, უნდა დავასკვნათ, რომ არ გამოვლენილა ის

გარემოებები, რომლებზეც აპელირებს მოპასუხე მხარე და რაც შესაძლოა სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობად მივიჩნიოთ, რომელიც შექმნიდა უმკაცრესი დისციპლინური სახდელის გამოყენების ლეგალურ წინაპირობას. "1982 წლის რეკომენდაცია დასაქმების შეწყვეტის შესახებ" (Termination of employment recommendation #166) განმარტავს, რომ „შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან არ შეიძლება შეწყდეს სამუშაოს არადამაკმაყოფილებლად შესრულების გამო, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ გაცემული აქვს შესაბამისი მითითება და წერილობითი გაფრთხილება, და დასაქმებული განაგრძობს მოვალეობის არადამაკმაყოფილებლად შესრულებას მას შემდეგ რაც გასულია შესრულების გასაუმჯობესებლად განსაზღვრული გონივრული ვადა". მოცემულ შემთხვევაში, როგორც დადგინდა, ი----- ო-----ეს არ მიუღია რაიმე სახის გაფრთხილება ან მითითება.

სასამართლოსათვის აბსოლუტურად გაუგებარია, განსახილველი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას თუ როგორ მივიდა დამსაქმებელი დასკვნამდე, რომლის თანახმადაც არსებობდა ი----- ო-----ის მხრიდან მისთვის მიცემული დავალებების ისეთი სერიოზული უგულებელყოფა, რომელიც შრომით ურთიერთობაში ყველაზე მკაცრი დისციპლინური სახდელის - გათავისუფლების წინაპირობას შექმნიდა (ყოველ შემთხვევაში, ასეთი წინაპირობების არსებობის დამადასტურებელი ჯეროვანი მტკიცებულება სასამართლოში არ წარმოდგენილა). უფრო მეტიც, სასამართლო სამართალწარმოებაში არ არსებობს რაიმე დოკუმენტი, ან სხვა სახის მტკიცებულება (მოპასუხის წარმომადგენლის ახსნა-განმარტების გარდა, რომლის დამაჯერებლობაც არაფრითაა უზრუნველყოფილი და რომელიც, გარკვეულწილად იმის გამო, რომ მხარე რა თქმა უნდა მიკერძოებულია და მას უფლება აქვს მისი ინტერესები დაიცვას სხვადასხვა საშუალებებით), რომელიც ნებისმიერი დისციპლინური სახდელის (მით უმეტეს ყველაზე მკაცრი სახდელის) გამოყენების გარემოებებს გაამართლებდა და კანონისმიერ საფუძველს შესძენდა.

სასამართლო ასევე ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ საქმეში არ არის წარმოდგენილი მოსარჩელის მიმართ რაიმე სხვა დისციპლინური სახდელის დაკისრების თაობაზე ინფორმაცია, რომელსაც შესაძლოა სასამართლოსათვის გარკვეული რწმენა შეექმნა მოსარჩელის არასათანადო ქცევასა თუ არაკვალიფიციურობაზე.

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის საფუძველია. მასში მოიაზრება დასაქმებულის მიერ შინაგანაწესით

დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. თუ ასეთ ფაქტს ადგილი ექნებოდა, მაშინ დამსაქმებელს უფლება ექნებოდა მოსარჩელესთან ცალმხრივად შეეწყვიტა ხელშეკრულება და გაეთავისუფლებინა სამსახურიდან. სასამართლომ დაადგინა, რომ საქმეში არ მოიპოვება მოსარჩელის მიერ მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობის ისეთი დარღვევა, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნას იმსახურებს. აღნიშნულის გათვალისწინებით სასამართლო მიიჩნევს, რომ ი----- ო-----ის ქმედება არ შეიცავს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ პუნქტით გათვალისწინებულ საფუძველს. შესაბამისად მოსარჩელესთან დამსაქმებელმა შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა უკანონოდ. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე საფუძვლიანია.

6.6. მოსარჩელე მოითხოვს იძულებით განაცდურის ანაზღაურებას. დასახელებული მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის მიხედვითაც „თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით“.

მოსარჩელე მოითხოვს მოპასუხემ გადაუხადოს ხელფასი. შრომის ანაზღაურების ვალდებულების საკითხი რეგულირდება შრომის კოდექსის 31-ე მუხლით. დასახელებული ნორმით დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს გადაუხადოს ხელფასი. სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელის ხელფასი შეადგენს თვეში 1100 ლარს.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციით, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-7 და „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 23-ე მუხლით უზრუნველყოფილი და აღიარებულია შრომის სამართლიანი ანაზღაურების უფლება. დასაქმებულს ხელფასი ეძლევა სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე. აღნიშნული მუხლიდან გამომდინარე, განსაზღვრულია დასაქმებულისათვის ხელფასის გაცემის პერიოდი, რაც მოიცავს დროს - სამსახურში მიღებიდან გათავისუფლებამდე.

დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა მოპასუხემ შეწყვიტა 2019 წლის 21 მარტს. შესაბამისად მას იძულებით განაცდური უნდა აუნაზღაურდეს ამ პერიოდიდან.

7. საპროცესო ხარჯები

7.1. „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი არის საქართველოს ბიუჯეტებში შენატანი, რომელსაც იხდიან ფიზიკური და იურიდიული პირები სახელმწიფოს მიერ მათი ინტერესების შესაბამისი იურიდიული მოქმედებების შესრულებისათვის და სათანადო საბუთების გაცემისათვის. ამავე კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით კი განსაზღვრულია სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელი სუბიექტები და გათვალისწინებულია, რომ სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელად ითვლებიან ფიზიკური და იურიდიული პირები, რომელთა ინტერესებიდან გამომდინარეც სპეციალურად რწმუნებული დაწესებულებები ასრულებენ იურიდიულ მოქმედებებს და გასცემენ შესაბამის საბუთებს.

საქართველოს სსკ 53-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, მაშინ მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილი ბაჟის თანხა მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლების სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი შეადგენს სარჩელზე დავის საგნის (სადავო თანხის) ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 (ასი) ლარისა.

მოსარჩელე მოითხოვს სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე მიღებული გადაწყვეტილების გაუქმებას. ამ ნაწილში სახელმწიფო ბაჟის გამოთვლა უნდა განხორციელდეს საქ.სსკ-ის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის მოთხოვნათა დაცვით. ამ ნაწილში გადასახდელი ბაჟის ოდენობაა 100 ლარი.

მეორე მოთხოვნის ნაწილში სახელმწიფო ბაჟი გაანგარიშებული უნდა იქნას საქ.სსკ-ის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტის და 41-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტის მოთხოვნათა დაცვით, რომლის მიხედვითაც სახელმწიფო ბაჟი ვადიანი გასაცემის ან გადასახდელის შესახებ სარჩელისა განისაზღვრება არაუმეტეს სამი წლის განმავლობაში გასაცემი ან გადასახდელი თანხების

ერთობლიობით. ბაჟის გაანგარიშებისათვის სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს ვადიანი გადასახდელის პერიოდად განსაზღვროს ერთი წელი. ამ პერიოდში მოსარჩელე მიიღებდა თვეში 13200 ლარს, 12 თვის განმავლობაში მიღებული თანხის 3% შეადგენს 396 ლარს. სარჩელი პირველი და მეორე მოთხოვნის ნაწილში დაკმაყოფილდა სრულად. შესაბამისად სახელმწიფო ბაჟის გადახდა უნდა დაეკისროს მოპასუხეს.

7.2. მოსარჩელე ი----- ო-----ის წარმომადგენელი მოითხოვს მოპასუხემ აუნაზღაუროს საადვოკატო ხარჯები. სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელის დასახელებული მოთხოვნა გამომდინარეობს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველიდან, რომლის მიხედვითაც იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არა უმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა.

დასახელებული ნორმით ანაზღაურებას ექვემდებარება პროცესის წარმოებასთან დაკავშირებული ხარჯები. საქართველოს სსკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილით, პროცესის ხარჯებს შეადგენს სასამართლო ხარჯები და სასამართლოსგარეშე ხარჯები.

ხოლო მესამე ნაწილით სასამართლოს გარეშე ხარჯებს წარმოადგენს ადვოკატისათვის გაწეული ხარჯები, დაკარგული ხელფასი (განაცდური), მტკიცებულებათა უზრუნველსაყოფად გაწეული ხარჯები, აგრეთვე მხარეთა სხვა აუცილებელი ხარჯები.

მოსარჩელის წარმომადგენელი მოითხოვს მოსარჩელის იურიდიული მომსახურებისათვის გაღებული ხარჯების ანაზღაურების დაკისრებას 600 ლარის ოდენობით. სასამართლო თვლის, რომ წარმომადგენლის ხარჯების ანაზღაურებისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს ის, რომ ანაზღაურდება მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეული ხარჯები გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არა უმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა. მოცემულ შემთხვევაში სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ მის მიერ გაწეული იურიდიული მომსახურების ღირებულების ანაზღაურება 500 ლარის ოდენობით.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

უზრუნველყოფის ღონისძიება განსახილველ საქმეში გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი :

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. ი----- ო-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს.
2. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „მ-----ის“ დირექტორის 2019 წლის 21 მარტის N3----- ბრძანება.
3. სს „მ-----ს“ დაევალოს ი----- ო-----ე აღადგინოს დაკრედიტების ექსპერტის თანამდებობაზე.
4. დაევალოს მოპასუხე სს „მ-----ს“ აუნაზღაუროს ი----- ო-----ეს იძულებითი განაცდური 2019 წლის 21 მარტიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, კერძოდ, ყოველ თვეზე 1100 ლარის ოდენობით.
5. მოპასუხე სს „მ-----ს“ მოსარჩელე ი----- ო-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის და საადვოკატო მომსახურების - 500 ლარის გადახდა.
6. მოპასუხე სს „მ-----ს“ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 396 ლარის გადახდა.
7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში, ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით.
8. 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 და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

გოჩა დიდავა