

საქმე №200210019002804301

საქმე №2/11-19



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

12 ივლისი, 2019 წელი

ქ.თელავი

**თელავის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე - ნინო ჩახნაშვილი
სხდომის მდივანი - თამარ ბერძენაშვილი**

მოსარჩელე: ა-----

წარმომადგენელი: შ-----ე, გ-----ე, რ-----ე

მოპასუხე: შპს „-----“

წარმომადგენელი: გ-----ე, ნ-----ე

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

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ს-----ის“ 2018 წლის 04 ოქტომბრის N3----- ბრძანება ა-----სათვის საყვედურის გამოცხადების შესახებ და 2018 წლის 30 ნოემბრის N3----- ბრძანება ა-----ს გათავისუფლების შესახებ;

1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე, ა----- შპს „-----ში“ კახეთის რეგიონული ფილიალის მენეჯერის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხეს შპს „-----ს“ დაეკისროს ა-----ს სასარგებლოდ 2018 წლის პირველი დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის - 3000 ლარის ოდენობით;

სარჩელის საფუძვლები:

2017 წლის 28 იანვრიდან კომპანიის დირექტორის ბრძანების საფუძველზე დაინიშნა ამავე კომპანიის კახეთის რეგიონული ფილიალის მენეჯერად.

თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა ყოველთვიურად - 3000 ლარს.

2018 წლის ივლისის თვეში განხორციელდა კომპანიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის წარმომადგენლების ვიზიტი შემოწმების მიზნით, რომლის შედეგად მომზადდა 2018 წლის 3 ოქტომბრის სამსახურებრივი დასკვნა №2-, რომლის საფუძველზეც საყვედური გამოეცხადა 4 ოქტომბერს №3----- ბრძანებით. აღნიშნულ ბრძანებას არ დაეთანხმა და სადავო გახდა №3----- წერილით, აღნიშნული საჩივარი შეიტანა 2018 წლის 12 ოქტომბერს კომპანიის დირექტორთან, რასაც არ მოჰყოლია რეაგირება.

2018 წლის 29 ნოემბერს შედგა მეორე დასკვნა №3-, რომლის საფუძველზეც 2018 წლის 30 ნოემბერს კომპანიის დირექტორმა გამოსცა ბრძანება №3----- გათავისუფლების შესახებ.

ორივე დასკვნა შეეხება ერთსა და იმავე შესამოწმებელ პერიოდს (2018 წლის ივლისის, აგვისტოსა და სექტემბრის თვეებს), ერთსა და იმავე არასწორ და არარსებულ ფაქტებს და მაშასადამე, ამ დასკვნების საფუძველზე გამოცემული 4 ოქტომბრის ბრძანება საყვედურის გამოცხადების შესახებ და 30 ნოემბრის ბრძანება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ წარმომადგენს ა-----სთვის პასუხისმგებლობის დაკისრებას ორჯერ ერთი და იგივე დარღვევისათვის. ორივე დასკვნაში მოყვანილია ერთი და იგივე შესამოწმებელი პერიოდი და ერთი და იგივე ფაქტები. დასკვნები ერთნაირია. არ არსებობს ფაქტი დასკვნებში მოყვანილი ექსკავატორის მწყობრიდან გამოსვლის თაობაზე მისი ინფორმირებულობის შესახებ. ამასთან ექსკავატორი მწყობრიდან გამოვიდა არა ზედმეტი გადატვირთულობის გამო, არამედ ბუნებრივი ცვეთის, ექსპლუატაციის ვადის გასვლის გამო, რაც დასტურდება შპს თეგეტა მოტორსის წერილითა და ტრანსპორტის სამსახურის უფროსის ი-----ის სამსახურებრივი ბარათით, რაც გამორიცხავს ძრავის დაზიანებას არასწორი ექსპლუატაციის გამო, რაზეც მითითებულია სადავო დასკვნაში. ამასთან საყვედურისა და გათავისუფლების შესახებ ბრძანებები გამოცემულია არაუფლებამოსილი სუბიექტის მიერ. დასკვნები და ბრძანებები ეხება არა შესამოწმებელ პერიოდს, არამედ გასულ პერიოდს მაისის თვეს.

მონიტორინგის დეპარტამენტი თავადვე ეწინააღმდეგება თავის დასკვნას, როდესაც აღნიშნავს, რომ თეგეტა მოტორსის წერილი და ი-----ის სამსახურებრივი ბარათი ვერ გამორიცხავს ტრანსპორტის არასწორი ექსპლუატაციის ფაქტს, ვინაიდან ამ ფაქტის მტკიცებით ფორმატში დადგენა ესპერტიზის პრეროგატივააო და არა შპს თეგეტა მოტორსის.

სამსახურიდან მისი გათავისუფლების ბრძანების და საყვედურის შესახებ ბრძანების უშუალო საფუძველი გახდა მონიტორინგის დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის მოხსენებითი ბარათი. თავის მხრივ მოხსენებითი ბარათები ემყარება №2- და №3- დასკვნებს. მონიტორინგის დეპარტამენტის ამგვარი დასკვნების შედგენის უფლება არ ჰქონდა.

კომპანიის დებულების შესაბამისად მონიტორინგის დეპარტამენტის

მოვალეობაა წყლით სარგებლობის საკითხში და აღრიცხვიანობის საკითხში დარღვევის გამოვლენა, რისი გამოვლენის ვალდებულების სანქცია მას მოეწერა. შესაბამისად იგი გასცდა თავის უფლებამოსილებას. მენეჯერის ფუნქციებში არ შედის წყლით სარგებლობის საკითხი და აღრიცხვიანობის საკითხში დარღვევის გამოვლენა. აღნიშნულზე მუშაობენ შესაბამისი სამსახურები. ტექნიკური სამსახურისა და შემოსავლების სამსახურის მოვალეობაა ასევე დანაკარგებთან ბრძოლა, რაც არ შედის მენეჯერის ფუნქციაში. ამასთან, ვინაიდან კახეთის რეგიონის წყალმომარაგების ქსელების 90% ამორტიზირებულია, დანაკარგებთან სრულყოფილი ბრძოლა შეუძლებელია. ამორტიზების ფაქტს ადასტურებს სახელმწიფოს მიერ განხორციელებული პროექტები ქსელის რეაბილიტაციის მიზნით, რომლებიც ჯერ არ დასრულებულა.

მოსარცელის მუშაობის პერიოდში ამაღლდა რეგიონის საქმიანობის ეფექტიანობა და შემოსავლები, რეგიონის მაშტაბით ამ მხრივ პირველ ადგილზე გავიდა მანამდე ჩამორჩენილი კახეთის რეგიონი. 2014 წლის ივნისიდან, მუშაობის დაწყებიდან - 2018 წლის 04 ოქტომბრამდე, მხოლოდ მადლობის სიგელები აქვს მიღებული. მისი გათავისუფლება ყველაფერთან ერთად, პირადი დამოკიდებულების შედეგია.

შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე და 38-ე მუხლებით დადგენილი იმპერატიული დანაწესების უგულვებელყოფით.

მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ შესაგებელით და სასამართლო სხდომაზე სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის საფუძვლები:

2.2. მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების საფუძველს წარმოადგენს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტი. მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევების ერთობლიობა გახდა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების საფუძველი. მოსარჩელის სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელების დროს ჩადენილი გადაცდომები (დარღვევები) რიგ შემთხვევაში კომპანიას აყენებდა ფინანსურ ზიანს. აღნიშნული დარღვევები ობიექტურად იქნა მიჩნეული დასაქმებულის მიერ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებისა და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უნებ დარღვევად.

3. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2017 წლის 28 იანვრიდან კომპანიის დირექტორის ბრძანების საფუძველზე დაინიშნა ამავე კომპანიის კახეთის რეგიონული ფილიალის მენეჯერად. თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა ყოველთვიურად - 3000 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შპს „ს-----ის“ მიერ გაცემული ცნობა (ს.ფ 16);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 2018 წლის ივლისის თვეში განხორციელდა კომპანიის შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის წარმომადგენლების ვიზიტი შემოწმების მიზნით, რომლის შედეგად მომზადდა 2018 წლის 3 ოქტომბრის სამსახურებრივი დასკვნა №2-, რომლის საფუძველზეც საყვედური გამოეცხადა 4 ოქტომბერს №3----- ბრძანებით. აღნიშნულ ბრძანებას არ დაეთანხმა და სადავო გახადა №3----- წერილით, შეიტანა განცხადება, რასაც არ მოჰყოლია რეაგირება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 03.10.2018 წლის დასკვნა №2- (ს.ფ 18-30);
- ბრძანება №3----- (ს.ფ 17);
- წერილით №3----- (ს.ფ 51-57);
- განცხადება (ს.ფ 58);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.2.2. 2018 წლის 29 ნოემბერს შედგა მეორე დასკვნა №3-, რომლის საფუძველზეც 2018 წლის 30 ნოემბერს კომპანიის დირექტორმა გამოსცა ბრძანება №3----- გათავისუფლების შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 29.11.2018 წლის დასკვნა №3- (ს.ფ 32-50);
- ბრძანება №3----- (ს.ფ 31);
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.2.3. როგორც მოპასუხე უთითებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს ხელშეკრულების ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

მოპასუხეს განმარტებით, მოსარჩელის მოსაზრებით თითქოს 2018 წლის 03 ოქტომბრის №2- დასკვნა და 2018 წლის 29 ნოემბრის №3- დასკვნა ასახავს

ერთი და იგივე დარღვევის პერიოდს შესაბამისად პასუხისმგებლობის საკითხს და არაუფლებამოსილი პირის მიერ აღნიშნული დასკვნების გამოცემის საკითხს, ვერ იქნება გაზიარებული. მოსარჩელე მის უფლებამოსილებებს არ ასრულებდა მის მიმართ არსებული ვალდებულებებისა და პასუხისმგებლობის შესაბამისად.

2018 წლის 03 ოქტომბრის №2- დასკვნაში ასახულია, რომ მ/წ ივლისის, აგვისტოსა და სექტემბრის თვეებში კახეთის რეგიონულ ფილიალში ჩატარებული იქნა სამსახურებრივი შემოწმება, თანამშრომელთა საქმიანობის მონიტორინგის მიზნით. შემოწმების შედეგად გამოიკვეთა რეგიონში არსებული რამდენიმე ძირითადი პრობლემა: მოპოვებული წყლის დანაკარგის მაღალი მაჩვენებელი, აბობენტთა დარიცხული დავალიანებების ხანდაზმულობის საკითხი.

2018 წლის 29 ნოემბრის №3- დასკვნაში ასახულია, რომ მ/წ ოქტომბრის თვეში შემოწმებული იქნა გ-----ა და ყ-----ს სერვის ცენტრები. შემოწმების შედეგად გამოიკვეთა რეგიონში არსებული რამდენიმე ძირითადი პრობლემა: წყლის დანაკარგები, ყ-----ს სერვის ცენტრის სარგებლობაში არსებული სპეც. ტექნიკის მწყობრიდან გამოსვლა.

აღნიშნულ საქმეზე დაკითხული იქნენ ი-----ე და გ-----ი. გ-----მა წყლის დანაკარგებთან დაკავშირებით განმარტა, რომ ძველი ქსელების გამო იყო გამოწვეული წყლის დანაკარგები. ჩაჭრებთან დაკავშირებით აღნიშნა, რომ წერილის საფუძველზე ახორციელებდა ჩაჭრებს. ტრაქტორის დაზიანებასთან დაკავშირებით აღნიშნა, რომ თუ ვისი ბრალეულობით არის დაზიანებული ტრაქტორი მისთვის უცნობია.

ი-----ის განმარტებით, თეგეტამოტორსის წერილის თანახმად, ცვეთა გამოწვეულია ძრავის ხანგრძლივი მუშაობით და დატვირთული რეჟიმით, იმის გონივრული ეჭვი, რომ ძრავი დაზიანდა ცუდი ექსპლუატაციით, არ გვაქვს.

ა-----ს განმარტებით, აღნიშნულ საკითხებთან მიმართებაში მისი მხრიდან ხდებოდა შესაბამისი რეაგირება.

მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე გვაქვს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის დისპოზიცია, რაც დამსაქმებელს აძლევს უფლებამოსილებას, რომ გაათავისუფლოს დასაქმებული სამსახურიდან, თუ სახეზე გვაქვს მის მიერ ჩადენილი გადაცდომა, რომელიც გულისხმობს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

შესაბამისად, სასაამართლოს მიერ განხილულ უნდა იქნეს რამდენად, სწორად

იქნა დადგენილი გადაცდომის ბუნება, კერძოდ გახლდათ თუ არა იგი იმგვარი ხასიათის, რომ საჭირო იქნა უმკაცრესი სახდელის ზომის გამოყენება, კერძოდ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება.

3.2.4. როგორც მოსარჩელე უთითებს, მის მიერ პირნათლად ხდებოდა სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელება და ადგილი არ ჰქონია არცერთ დარღვევას, რომლებზეც აპელირებენ მოპასუხე კომპანიის წარმომადგენლები. მისი მუშაობის პერიოდში ამაღლდა რეგიონის საქმიანობის ეფექტიანობა და შემოსავლები.

მოპასუხე კომპანია კი თავის მხრივ აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელების დროს ჩადენილი გადაცდომები (დარღვევები), რიგ შემთხვევაში კომპანიას აყენებდა ფინანსურ ზიანს და შესაბამისად, კომპანიის მიერ, როგორც კერძო სამართლის იურიდიული პირის, რომელიც მოგებაზეა ორიენტირებული, აღნიშნული დარღვევები ობიექტურად იქნა მიჩნეული დასაქმებულის მიერ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებისა და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევად.

მოსარჩელის განმარტებით, მოითხოვა მოპასუხე კომპანიისგან ინფორმაციის მიწოდება, თუ რა საფუძვლით მოხდა მისი გათავისუფლება დაკავებული თანამდებობიდან, თუმცა პასუხი არ მიუღია.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის შესაბამისად სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამ ნორმით დადგენილი შეჯიბრებითობის პრინციპი არის სამოქალაქო სამართალწარმოების ძირითადი პრინციპი, რომლის არსი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით, ამ ნორმის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი

რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მის მიერ მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

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

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

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობას ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს (კონვენციის მე-9 მუხლი „ა“ ქვეპუნქტი), რომლის თანახმადაც, შრომითი

ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურთის 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 მართლზომიერება 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 მართლზომიერად.

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

აღნიშნული პრინციპების გათვალისწინებით, სასამართლო თვლის, რომ მოპასუხემ ვერ ზიდა მისი მტკიცების ტვირთი და ვერ დაასაბუთა მნიშვნელოვანი დარღვევები, რომლებიც "ზ" ქვეპუნქტის გამოყენებისათვის ლეგიტიმური საფუძველია.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან, დასტურდება გასაჩივრებული გადაწყვეტილების წინააღმდეგობა სხვადასხვა საკანონმდებლო რეგულაციებთან, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. სამართლის ირიბი (შემეცნების) წყაროები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1949 წლის N95 კონვენცია „შრომის ანაზღაურების დაცვის შესახებ“; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; (Termination of employment recommendation).

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. სასამართლო უპირველესად 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 წინაარმდეგ).

სასამართლოს ასევე მიაჩნია, რომ აღნიშნული საკითხი განხილულ უნდა იქნეს როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროებთან შესაბამისობის კუთხით და შეფასდეს ყოვლისმომცველად.

სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, საერთაშორისო პაქტი სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული 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 უცხოელად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავსავე 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, ხოლო მე-8 მუხლი კი იცავს ადამიანის პირად ცხოვრებას სხვა პირთა არალეგიტიმური ჩარევისაგან. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავტენტურ 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. 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 კვლავ 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 შეფასების 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 რიგი რეგულაციები (მუხლი 1, მუხლი 4) აწესებენ მონაწილე მხარეთა ვალდებულებას ეფექტურად დაიცვან მუშაკის მიერ ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესარულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება, ასევე აღიარონ მუშაკთა მიერ ისეთი ანაზღაურების მიღების უფლება, რომელიც უზრუნველყოფს ცხოვრების ღირსეულ დონეს;

სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე;

1919 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 შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ

წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

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

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

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა მნიშვნელოვანია. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული

უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ზემოთ უკვე ნახსენები მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს. სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია.

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

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

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

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 შრომის 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 რათქმაუნდა 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 აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო.

საქართველოს შრომის კოდექსი თავის მხრივ იცნობს შრომის ხელშეკრულების (აქ, მიუხედავად იმისა, რომ უშუალოდ ხელშეკრულების სახით დოკუმენტი არ შექმნილა, თუმცა სადავო არ არის, რომ დანიშვნის ბრძანება უთანაბრდება ასეთს) შეწყვეტის ლეგალურ წინაპირობებს და აყალიბებს მათ 37-ე მუხლში;

იმისთვის რომ დამსაქმებელმა შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტოს დასაქმებულთან, ამ უკანასკნელის ქცევა უნდა შეიცავდეს საკმარისად სერიოზულ საფუძველს. სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების მიზნით სასამართლომ უნდა დაადგინოს ჰქონდა თუ არა დასაქმებულის მიერ უხეშ დარღვევას ადგილი.

აღნიშნულ საქმეში წარმოდგენილია სხვადასხვა სახის დარღვევა. მოსარჩელე სადაოდ ხდის დარღვევების ხასიათს.

აღსანიშნავია, რომ დამსაქმებელმა თავისი წილი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, კონკრეტულად, რა მოვალეობები დაარღვია დასაქმებულმა და რაში გამოიხატა სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულება, ვერ წარმოადგინა. ზემო აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლო არ მიიჩნევს დადგენილად უხეშ დარღვევების არსებობას.

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

როდესაც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის საერთაშორისო წყაროებზე ვსაუბრობდით, გამოვკვეთეთ, რომ შრომითი

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

საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. “favor prestatoris” პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (შდრ. სუსგ №ას-941-891-2015, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება; №ას-1502-1422-2017, 20 თებერვალი, 2018 წელი, პ-14.4).

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

აღნიშნული მსჯელობა, საბოლოო ჯამში, გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების საფუძვლიანობას, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარი ეჭვგარეშე უნდა მოყვეს სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობა. აღნიშნულის სამართლებრივ საფუძველს ქმნის, როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის რეგულაცია (რომლის თანახმადაც, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დასაქმებულის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დასაქმებული ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა), ასევე ზემოთ ნახსენები “შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ” შსო-ს N158-ე კონვენციის მე-9 მუხლის რეგულაციაც, რომლის თანახმადაც, სასამართლოები, აღჭურვილნი უნდა იყვნენ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზის კანონიერების შესწავლისა და შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებით.

6.4. შესაბამისად, სასამართლო ბათილად ცნობს სადავო ბრძანებას, როგორც

არამართლზომიერ სამოქალაქო სამართლებრივ ნებას, რასაც შედეგად თავის მხრივ უნდა მოჰყვეს მანამდე არსებული სამართლებრივი რეალობის აღდგენა - მოსარჩელის დაბრუნება დათხოვნამდე დაკავებულ თანამდებობაზე.

6.5. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ასევე უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის მიხედვით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის მიხედვით, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლზომიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლზომიერად.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი 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. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის

პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადაიხდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

მოცემულ შემთხვევაში, ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელის წარდგენისას გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება; სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, ამ მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილი არ არის და სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის გადახდა უნდა დაეკისროს მოპასუხეს იძულებითი განაცდურის ასანაზღაურებლად დაკისრებული თანხის (დავის საგნის ფასის განსაზღვრისას სასამართლოს დისკრეციის გათვალისწინებით), რაც შეადგენს 1728 ლარს.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვეტა

1. ა-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდეს;

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „-----
-ის“ 2018 წლის 04 ოქტომბრის N3----- ბრძანება ა-----სათვის
საყვედურის გამოცხადების შესახებ და 2018 წლის 30 ნოემბრის N3-----
ბრძანება ა-----ს გათავისუფლების შესახებ;

1.2. აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე, ა----- შპს „-----
-----ში“ კახეთის რეგიონული ფილიალის მენეჯერის
თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხეს შპს „-----ს“ დაეკისროს
ა-----ს სასარგებლოდ 2018 წლის 30 ნოემბრიდან სამსახურში
აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, მისი
ყოველთვიური ხელფასის - 3000 ლარის ოდენობით;

2. მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის

გადახდა 100 ლარის ოდენობით;

3. მოპასუხეს დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 1728 ლარის გადახდა;

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თელავის რაიონული სასამართლოს 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 თელავის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე
ჩახნაშვილი

ნინო