



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

30.10.2019 წელი

ქ. თბილისი

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

მოსარჩელე ლ---- ჭ----ი,
წარმომადგენელი თ---- დ-----,
მოპასუხე შპს კ----- ა-----
წარმომადგენელი თ---- ა-----ზ-----,

დავის საგანი: შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება,

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს კ----- ა-----ს დირექტორის 08.07.2019 წლის ბრძანება მოსარჩელე ლ---- ჭ----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

1.2. მოსარჩელე ლ---- ჭ----ი აღდგენილ იქნეს მოპასუხე შპს კ----- ა-----ს დირექტორის მოადგილის და იურისტის პოზიციაზე.

1.3. მოპასუხე შპს ა-----ს დაეკისროს მოსარჩელე ლ---- ჭ----ის სასარგებლოდ 2019 წლის ივლისის თვიდან, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ხელფასის სახით, განაცდურის ყოველთვიურად დასაბეგრი 1658.16 ლარის გადახდა.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე არ ცნობს სასარჩელო მოთხოვნას და ითხოვს მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე უსაფუძვლოების გამო.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მხარეები ზეპირი ხელშეკრულების საფუძველზე, იმყოფებოდნენ შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში. თავდაპირველად მოსარჩელე იკავებდა მომხმარებელთა ურთიერთობის მენეჯერის პოზიციას და მისი ყოველთვიური შემოსავალი საშუალოდ შეადგენდა დაბეგრილ 1000-1300 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. მოპასუხედ დასახელებული პირის შპს კ----- ა-----ს რეგისტრაცია სამეწარმეო რეესტრში განხორციელდა 14.08.2018 წელს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სამეწარმეო რეესტრიდან ამონაწერის ასლი ს. ფ. 122-123;

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. მოსარჩელესთან სახელფასო ანგარიშსწორება 01.01.2019 წლიდან ხორციელდებოდა უნაღდო ანგარიშსწორების გზით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

ცნობა შემოსავლების შესახებ ს. ფ. 32-33;

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.4. მოსარჩელე 2019 წლის აპრილის თვიდან შპს კ----- ა-----ში იკავებდა დირექტორის მოადგილისა და იურისტის პოზიციას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ასლი ს. ფ. 124;

მოპასუხის აღიარება.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.5 შპს კ----- ა-----ს 08.07.2019 წლის უნომრო ბრძანების მიხედვით

მოსარჩელე ლ---- ჭ----ი, სამსახურებრივი მოვალეობის არ შესრულების, ბონუს სისტემის სათავისოდ მორგების, სუბორდინაციისა და ეთიკის დარღვევის გამო, საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ო“ ქვეპუნქტის შესაბამისად გათავისუფლდა დირექტორის მოადგილისა და იურისტის პოზიციიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

08.07.2019 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 124.

მოსარჩელის ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.1.6. მოსარჩელე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ინფორმირებულ იქნა სოციალური ქსელის მეშვეობით 08.07.2019 წელს. მოსარჩელემ 08.07.2019 წელს დამსაქმებელს მოსთხოვა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების დასაბუთება, რაზეც პასუხი არ მიუღია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

წერილობითი მოთხოვნა ს.ფ.64

საფოსტო გზავნილები ს.ფ.65-68.

მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.1.7. მოპასუხე ორგანიზაციაში მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული დირექტორის მოადგილისა და იურისტის თანამდებობა გადაწყვეტილების გამოცხადების დროისათვის ვაკანტურია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მოპასუხის აღიარება.

მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის თარიღია მოპასუხის საწარმოს რეესტრში რეგისტრაციის თარიღი - 14.08.2018 წელი.

განსახილველ შემთხვევაში, სადავოა შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის და დაწყების თარიღი. მოსარჩელე სარჩელში უთითებს რომ მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობა დაიწყო 2018 წლის აპრილის თვიდან, რის დასადასტურებლადაც წარმოდგენილი აქვს ფიზიკური პირის ამჟამად მოპასუხის დირექტორის 08.04.2018 წლის პოსტი, რომლითაც იგი სოციალური ქსელი ფეისბუქით იტყობინება, სიახლეს მოსარჩელის გუნდში შემატებასთან დაკავშირებით ასევე პოსტში დასახელებულია მოსარჩელის პოზიცია

მომხმარებლებთან ურთიერთობის მენეჯერი ს. ფ. 31, რაზედაც მოპასუხის განმარტებით მოპასუხე როგორც იურიდიული პირი სამეწარმეო რეესტრში დარეგისტრირდა 14.08.2018 წლიდან შესაბამისად იგი მოპასუხე იურიდიულ პირთან შრომითი ურთიერთობა ვერ წარმოიშობოდა. მოპასუხის დირექტორის განმარტებით მას როგორც ფიზიკურ პირს ასევე დაფუძნებული აქვს სხვა სამეწარმეო სუბიექტები სადაც შესაძლოა დასაქმებული ყოფილიყო მოპასუხე. მოპასუხის აღიარებით მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა წარმოიშვა მოპასუხის სამეწარმეო რეესტრში რეგისტრაციის დღიდან, ვინაიდან მოპასუხე იურიდიული პირი სამეწარმეო რეესტრში რეგისტრირებული არ იყო ვერ მოპასუხის სახელით ვერ განხორციელებოდა მოსარჩელესთან მის რეგისტრაციამდე ხელფასის სახით ნაღდი ან უნაღდო ანგარიშსწორება.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 25.4. მუხლის თანახმად, იურიდიული პირის უფლებაუნარიანობა წარმოიშობა მისი რეგისტრაციის მომენტიდან და წყდება მისი ლიკვიდაციის დასრულების ფაქტის რეგისტრაციის მომენტიდან.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოპასუხე იურიდიული პირის რეგისტრაცია სამეწარმეო რეესტრში განხორციელდა 14.08.2018 წელს, ხოლო მოსარჩელეს მოპასუხედ მითითებული აქვს შპს კ----- ა----- შესაბამისად მოპასუხე 2018 წლის აპრილში მოსარჩელესთან შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობაში ვერ შევიდოდა და შრომითი ურთიერთობა ვერ წარმოიშობოდა.

შესაბამისად, მოპასუხის აღიარებიდან გამომდინარე სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მხარეთა შორის შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობის წარმოიშვა და შრომითი ურთიერთობა დაიწყო 14.08.2018 წლიდან.

3.2.2. მოპასუხის მიერ მოსარჩელე ლ---- ჯ----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გამოვლენილი ნება არამართლზომიერია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102.1 მუხლის 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 105.2 მუხლის 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 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.

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 სამართალურ-ურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისროდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთ-ერთის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურ-ურთიერთობაში 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.

მოსარჩელის განმარტებით, მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განხორციელდა ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის გამო, რაც საქმის განხილვის შედეგად არ დადასტურდა ვინაიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდე. ვინაიდან ხარეთ შორის შრომითი ურთიერთობა წარმოიშვა 14.08.2018 წელს მოსარჩელის მიერ შვებულებით სარგებლობის მოთხოვნის უფლება ჯერ წამოშობილი არ იყო ვინაიდან გასული არ იყო 11 თვე, ხოლო 11 თვემდე პერიოდში დასაქმებულის მიერ შვებულების მოთხოვნის უფლების რეალიზაცია დამოკიდებულია დამსაქმებლის კეთილ ნებაზე (მხარეთა შეთანხმებაზე) და არ წარმოადგენს მის კანონისმიერ ვალდებულებას.

მოსარჩელე ლ---- ჭ----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ შპს კ----- ა-----ს დირექტორის თ----- ა----- ზ-----ს, 08.07.2019 წლის ბრძანებაში მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ო“ ქვეპუნქტი - სამსახურებრივი მოვალეობის არ შესრულება, ბონუს სისტემის სათავისოდ მორგება, სუბორდინაციისა და ეთიკის დარღვევა, რის დასადასტურებლად მოპასუხე მხარე უთითებს სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ სოციალურ ქსელში განხორციელებული საუბრის ამონაწერებს. მოპასუხის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი მტკიცებულება იმის დასადასტურებლად, რომ მოსარჩელის მიერ სამსახურიდან გათავისუფლებამდე მისთვის დაკისრებული მოვალეობები არ სრულდებოდა, მოსარჩელის მიერ განხორციელდა ბონუს სისტემის სათავისოდ მორგება, სუბორდინაციისა და ეთიკის დარღვევა. ასევე არ ყოფილა წარმოდგენილი, წერილობითი მტკიცებულება იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელეს სამსახურიდან გათავისუფლებამდე სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობის გამო შეფარდებული ჰქონდა რაიმე სახის დისციპლინური სახდელი. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ მიმოწერაში, რომელიც ეხება მოპასუხის მხრიდან მოსარჩელისათვის შრომითი ურთიერთობის შესახებ შეტყობინებას ს. ფ. 27 მოსარჩელე მოპასუხის დირექტორის მიერ დახასიათებულია დადებითად

და მოხსენიებულია როგორც არაჩვეულებრივ, ჭკვიან, ნიჭიერ ადამიანად ამ წერილში მოპასუხის დირექტორი მადლიერებას გამოხატავს მოსარჩელესთან შრომით ურთიერთობის პერიოდში ურთიერთობის გამო.

შესაბამისად სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ ვერ გაართვა თავი მისი მტკიცების სფეროში შემავალი ფაქტების მტკიცების ტვირთს, რის გამოც მის მიერ გამოვლენილი ნება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ არამართლზომიერად უნდა იქნეს მიჩნეული. რაც შეეხება მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნების სამართლებრივ შეფასებას სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ო“ ქვეპუნქტით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ხდება იმ შემთხვევაში, როდესაც ადგილი არ აქვს შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის ა-ნ პუნქტებში არსებულ სამართლებრივ საფუძველს და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია განსაკუთრებული ობიექტური გარემოება, რომელიც არ შეიძლება დაკვალიფიცირდეს ზემოაღნიშნულ კერცერთ პუნქტით, ხოლო გასაჩივრებული ბრძანება უფრო შეესაბამება შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „ზ“ პუნქტის შემადგენლობას, რის გამოც მხოლოდ ეს საფუძველიც კი საკმარისია დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნების ბათილად ცნობისათვის, ვინაიდან სასამართლო მსჯელობს დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერებაზე მხოლოდ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნების ფარგლებში.

3.2.3. მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა დასაბეგრ 1658.16 ლარს.

მოსარჩელე უთითებს, რომ მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა დასაბეგრ 1658.16 ლარს. სასამართლოს უდავოდ დადგენილად მიჩნია, რომ მხარეებს შორის არსებობდა ზეპირი შრომითი ურთიერთობა, მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი შემოსავლების სამსახურის ცნობით დგინდება, რომ მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა დასაბეგრ 1658.16 ლარს.

იმ გარემოების დადასტურება, რომ მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა 2080 ლარს მოპასუხემ ვერ შეძლო, შესაბამისად სასამართლო იზიარებს წარმოდგენილ წერილობით მტკიცებულებას, შემოსავლების სამსახურის მიერ გაცემულ ცნობას, სადაც მითითებულია, რომ მოსარჩელის სახელფასო ანაზღაურება გათავისუფლების დროისათვის შეადგენდა დასაბეგრ 1658.16 ლარს ს. ფ. 33 და ადგენს, რომ მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა დასაბეგრ 1658.16 ლარს.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა ახსნა-განმარტებების და საქმეში არსებული მტკიცებულებების

შესწავლის შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო სამსახურში აღდგენის ნაცვლად მოპასუხეს უნდა დაეკისროს 10 თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაცია.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია.

საქართველოს კონსტიტუცია.

საქართველოს შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

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

6. სამართლებრივი შეფასება

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

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე

კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

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

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

სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან. მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ

სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

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

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

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქო სამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

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

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

მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი 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, თუმცა სასამართლოს აზრით, არც იმ საკითხის მოწესრიგება უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება.

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

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

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

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

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რა თქმა უნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით.

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

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

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

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

როგორც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.).

სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ. „პროპორციულობის ტესტით“, ვინაიდან შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის რეგულაციაში ექცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციის 30-ე მუხლით დაცულ სფეროში ჩარევას წარმოადგენს, თუმცა, იმის გასარკვევად, ამ

ჩარევის შედეგად დაირღვა თუ არა პირის გარანტირებული უფლება, შემოწმებას ექვემდებარება ასევე უფლების დაცულ სფეროში ჩარევას გააჩნია თუ არა ლეგიტიმური საფუძველი და წარმოადგენს თუ არა ჩარევა მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას.

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

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

სასამართლო განმარტავს, იმისათვის, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ ჩაითვალოს ლეგიტიმურად და მართლზომიერად, ადისათვის აუცილებელია, რომ წარმოჩინდეს ის გონივრული წინაპირობანი, რომელიც ამ შეწყვეტას კანონიერ საფუძველს მისცემდა. ასეთი ლეგიტიმური წინაპირობანი სწორედ დამსაქმებელმა უნდა შემოგვთავაზოს. ანუ დამსაქმებელმა უნდა თქვას, რომ წყვეტს კონტრაქტს იმის გამო, რომ მაგ: დასაქმებულმა დაარღვია შრომითი ვალდებულებანი თანაც უხეშად; არსებობს ასეთი განხორციელების ორგანიზაციული აუცილებლობა; გავიდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა, არსებობს ობიექტური გარემოება და სხვა. რომელიმე ასეთი ლეგიტიმური საფუძვლის მითითების შემდეგ, დასაქმებულმა, ასევე მტკიცებულებებით უნდა დაადასტუროს მისი არსებობა და რეალურობა.

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.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის 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 მხარეებს, 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 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.

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 სამართალურ-ურთიერთობისათვის 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 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. მოცემულ შემთხვევაში საქმის მასალებით უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელეს გათავისუფლების ბრძანების დასაბუთება კანონით დადგენილ 7 დღიან ვადაში და არც მის შემდეგ არ ჩაბარებია, რის გამოც გათავისუფლების მართლზომიერების მტკიცების ტვირთი მოპასუხეს უნდა დაეკისროს.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არა ერთ საქმეში განმარტა, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს იმ ძირითადი პრინციპიდან, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულთან შედარებით გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, რადგან დასაქმებული ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა (სუსგ №ას-1276-1216-2014, 18 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-122-114-2015, 23 მარტი, 2015 წელი; სუსგ №ას-922-884-2014, 16 აპრილი, 2015 წელი). ასევე მოპასუხეზე გადადის

მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლის შესახებ მტკიცების ტვირთიც, რაც დამსაქმებელს არ განუხორციელებია. 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.

განსახილველ შემთხვევაში, როგორც ზემოთ უკვე განვითარებულ მსჯელობაში იყო აღნიშნული მოსარჩელე ლ--- ჯ---თან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას). თუმცა ამ საკანონმდებლო აქტის 37-ე მუხლის სხვა დანაწესები შეიცავენ რიგ დეფინიციებს, რომლებიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სხვა საპატიო და მნიშვნელოვან წინაპირობებს აწესებენ. ასეთებია: ხელშეკრულების ვადის გასვლა, შრომითი ვალდებულებების დარღვევა, შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევა, არასაკმარისი კვალიფიკაცია და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან და სხვა; თუმცა, კანონმდებელმა გაითვალისწინა, რომ იმ მრავალფეროვან სფეროში, როგორსაც თანამედროვე კერძო სამართლებრივი ურთიერთობანი წარმოადგენენ, შესაძლოა მოიძებნოს ზემოაღნიშნულისაგან განსხვავებული, თუმცა ასევე კეთილგონიერი და თანაზომიერი საფუძველი შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისათვის; შესაბამისად, 37.1 მუხლის "ო" ქვეპუნქტით, კანონმა გაითვალისწინა კონტრაქტის შეწყვეტის სხვა - ე.წ. "სხვა ობიექტური გარემოების" წარმოჩენის შესაძლებლობა და შრომითი ურთიერთობის მხარეებს (და არა მარტო დამსაქმებელს) განუსაზღვრა ამ ურთიერთობის შეწყვეტის სხვა ლეგალური შესაძლებლობა. ერთი შეხედვით, შესაძლოა გართულდეს ასეთი სხვა გარემოების კონკრეტული მაგალითის მოძებნა, თუმცა მაგალითისათვის ხომ არ შეიძლება მიეთითოს თუნდაც დასაქმებულის ასაკი, ან სხვა ნიშნით გამოვლენილი უუნარობა, რომელიც შრომითი ვალდებულებების ხარისხიანი შესრულების პრეზუმფციას გამორიცხავენ და შესაბამისად, დამსაქმებელს ლეგიტიმურ წინაპირობას აძლევენ, რომ ასეთი შრომითი ურთიერთობის მიმართ დაკარგოს ინტერესი. თუმცა, ასევე აღსანიშნავია, რომ სამართლებრივი გაუმართაობაა, როდესაც სამსახურებრივ მოვალეობათა დარღვევის, უხეში დარღვევის ან დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის გამო იყენებ სწორედ ამ "ო" ქვეპუნქტის და არა თუნდაც "თ", "ზ" ან „ვ“ ქვეპუნქტებს.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ, ვერ დაასაბუთა ისეთი ობიექტური გარემოების არსებობა ლ--- ჭ---ის მიმართ, რომელიც უმკაცრესი დისციპლინური სახდელის - სამსახურიდან დათხოვნის ლეგალურ წინაპირობას შექმნიდა. ამავე დროს სასამართლო მოწოდებულია დამატებით განმარტოს, რომ არც სხვა გონივრული და თანაზომიერი წინაპირობაა წარმოჩენილი მოპასუხის მიერ, რომელიც გაამართლებდა ამ „სხვა ობიექტური გარემოების“ ლეგალური დეფინიციის გამოყენებას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის რეგულაციათა შეფარდების შედეგად - „ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს“, სადავო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის წინაპირობაა. მხარისათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება ხომ არ არის შეუზღუდავი. არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით.

ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია რომ დამსაქმებელმა, შპს ა-----მ ბოროტად გამოიყენა უფლება და საფუძვლის გარეშე შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან.

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

სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ სადავო ბრძანება მართლსაწინააღმდეგოა, ხოლო მოპასუხე კომპანიაში მიუხედავად იმისა, რომ მოპასუხემ სასამართლო სხდომაზე დაადასტურა ის გარემოება, რომ საქმის განხილვის დროისათვის იურისტის და დირექტორის მოადგილის პოზიცია ვაკანტურია, მხარეთა შორის ურთიერთობა იმდენად დაძაბულია რასაც

მხარეების მიერ საქმეში წარმოდგენილი მიმოწერაც ადასტურებს, რომ შეუძლებელია მოსარჩელის სამსახურში დაბრუნება და მხარეთა შორის ურთიერთობის მშვიდ გარემოში გაგრძელება მოსარჩელის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე დაკავებული პოზიციების გათვალისწინებით, რომელიც საზოგადოების დირექტორის მხრიდან დამყარებულ ნდობას უნდა ეფუძნებოდეს, რის გამოც სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა მიზანშეწონილი არ იქნება. შესაბამისად სასამართლო მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის სანაცვლოდ ლ--- ზ---ს მიაკუთვნებს ალტერნატიულ დაკმაყოფილებას - ერთჯერად კომპენსაციას.

ამავე დროს, რა ოდენობის კომპენსაციაა ადეკვატური და ყოველ კონკრეტულ საქმეზე სამართლიანობის პრინციპს მორგებული არც ეროვნული და არც საერთაშორისო კანონმდებლობა ამ დილემის კონკრეტულ გასაღებს არ გვთავაზობს, შესაბამისად, სასურველი და საჭიროა, რომ სწორედ სასამართლომ დადგინოს სამართლიანი რესტიტუციის კონკრეტული გამოხატულება ყოველ ცალკე აღებულ შემთხვევაში. ამავე დროს, ალბათ სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს მოპასუხე ორგანიზაციის ფინანსური სიმძლავრე და წონა; კომპანიის ლიკვიდურობა; შრომითი ურთიერთობის ხასიათი; დათხოვნილი მოსამსახურის პიროვნება, მისი სტაჟი და სხვა. აფასებს რა ამ ყოველივეს, სასამართლო სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნევს 4 თვის ხელფასს იძულებით განაცდურისათვის და 6 თვის შრომის ანაზღაურებას სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობისათვის. ამასთან, სასამართლომ გადაწყვეტილების 3.2.3. პუნქტით დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის ხელფასი გათავისუფლებამდე შეადგენდა დასაბეგრ 1658.16 ლარს. შესაბამისად მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით უნდა დაეკისროს საერთო ჯამში 10 თვის ხელფასის - დასაბეგრი 16581.60 ლარის ოდენობით გადახდა. ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სახეზეა სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

7. საპროცესო ხარჯები

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

მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის ამ კოდექსის 39-ე მუხლის „ა“, „ბ“, „გ“ და „ე“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ შემთხვევებში სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს დავის საგნის ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 ლარისა.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე შპს ა-----ს მოსარჩელე ლ---- ჭ----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის 244.90 ლარის გადახდა, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 497.45 გადახდა დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნის პროპორციულად.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელე ლ---- ჭ----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე შპს კ----- ა-----ს 08.07.2019 წლის უნომრო ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
2. მოსარჩელე ლ---- ჭ----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ მოსარჩელის პირვანდელ სამსახურში აღდგენამდე და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ, მოპასუხე შპს კ----- ა-----ს დაეკისროს მოსარჩელე ლ---- ჭ----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 16581.60 ლარის გადახდა.
3. მოპასუხე შპს კ----- ა-----ს დაეკისროს მოსარჩელე ლ---- ჭ----ის სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის 244.90 ლარის გადახდა.
4. მოპასუხე შპს კ----- ა-----ს დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 497.45 ლარის გადახდა.

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

6. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე
გოგიჩაშვილი

გიორგი