



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

18.12.2019 წელი
ქ.თბილისი

**თბილისის საქალაქო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია**
მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი
სხდომის მდივანი თამარ შალამბერიძე

მოსარჩელე ე----- ხ-----ი,
წარმომადგენელი ი----- შ-----,
მოპასუხე შპს ა----- გ-----ი,
წარმომადგენელი ს----- კ-----, კ---- ბ-----,

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის და უკანონოდ დაკავებული თანხების ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი შპს ა----- გ-----ის 2019 წლის 18 მარტის ბრძანება N18/03/19-01, უფროსი კონსულტანტის ე----- ხ-----ის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ.

1.2. ე----- ხ-----ი აღდგენილ იქნეს შპს ა----- გ-----ში უფროსი კონსულტანტის თანამდებობაზე.

1.3. მოპასუხეს დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 18.03.2019 წლიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე, ყოველთვიურად დასაბეგრი 787.5 ლარის გადახდა.

1.4. მოპასუხეს დაეკისროს 2018 წლის დეკემბრის, 2019 წლის იანვრისა და 2019 წლის თებერვლის თვეში მოსარჩელისათვის დაკავებული თანხების საერთო ჯამში დასაბეგრი 952.18 ლარის დაბრუნება.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე მიცემული ახსნა-განმარტებით სარჩელს არ ცნობს უსაფუძვლოების მოტივით, ასევე მიუთითებს სასარჩელო მოთხოვნების ხანდაზმულობაზე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე ე----- ხ-----ი დასაქმებული იყო მოპასუხესთან 01.11.2017 წლიდან უფროსი კონსულტანტის თანამდებობაზე მოპასუხის მაღაზიაში (ა----- 22). მოსარჩელის სახელფასო ანაზღაურება თვეში შეადგენდა დასაბეგრ 787.50 ლარს.

შრომითი ხელშეკრულების 2.2. პუნქტის თანახმად, წინამდებარე ხელშეკრულება იდება 1 წლის ვადით, ხოლო ამ ვადის გასვლის შემდეგ, თუ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა ფაქტობრივად გრძელდება, ხელშეკრულება დადებულიად ჩაითვლება განუსაზღვრელი ვადით.

ხელშეკრულების 2.4. პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია ვადაზე ადრე მოშალოს ხელშეკრულება, თუ საფუძვლიანად ჩათვლის, რომ დასაქმებული სათანადოდ არ ასრულებს ნაკისრ ვალდებულებებს ან უხეშად არღვევს შრომის შინაგანაწესის პირობებს, სამუშაო და ცვლიანობის განრიგს ან/და სამუშაო ინსტრუქციას. ასეთ შემთხვევაში დამსაქმებელს აქვს უფლება დაუყოვნებლივ, წინასწარი გაფრთხილებისა და ყოველგვარი კომპენსაციის გარეშე მოშალოს წინამდებარე ხელშეკრულება. აღნიშნული წესი მოქმედებს იმ შემთხვევაშიც, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულია დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ქვემოთ მოყვანილი პუნქტი. წინამდებარე მუხლის მიზნებისთვის დისციპლინური ზომებია: გაფრთხილება; საყვედური; მატერიალური სასჯელი (ფულადი ჯარიმა); ჩამოქვეითება; სამსახურიდან გათავისუფლება.

ხელშეკრულების 5.4. პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია კეთილსინდისიერად შეასრულოს წინამდებარე ხელშეკრულებით მასზე დაკისრებული მოვალეობები, ხოლო შეუსრულებლობით წარმოშობილი ზიანისთვის დასაქმებული დამსაქმებლის წინაშე აგებს პასუხს ხელშეკრულებით განსაზღვრული ნორმებით და საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად. ხელშეკრულების 5.5. პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია მისი სამუშაო ადგილი მუდმივად ჰქონდეს მოწესრიგებულ მდგომარეობაში, ასევე უნდა უზრუნველყოს დამსაქმებლის ქონების სათანადო მოპყრობა და დაცვა. საჭიროების შემთხვევაში, დასაქმებულმა შეიძლება ხელი მოაწეროს დამსაქმებელთან დამატებით ხელშეკრულებას დამსაქმებლის ქონებაზე მატერიალური პასუხისმგებლობის

შესახებ, რის საფუძველზეც დასაქმებული ფინანსურად პასუხისმგებელი იქნება ქონებისთვის მიყენებულ ნებისმიერ ზიანზე. ხელშეკრულების 7.2. პუნქტის თანახმად, წინამდებარე ხელშეკრულების დანართები და დამსაქმებლის შინაგანაწესი წარმოადგენენ მის განუყოფელ ნაწილს. რომელიმე დანართსა და ხელშეკრულების დებულებებს შორის შეუსაბამობების შემთხვევაში უპირატესობა ენიჭება ხელშეკრულების დებულებებს, თუ მხარეები სხვაგვარად არ განსაზღვრავენ შესაბამის დანართში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შრომის ხელშეკრულების ასლი ს. ფ. 21-24.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. მოსარჩელე ე----- ხ-----ი წარმოადგენდა შპს ა----- გ-----ის მაღაზიაში მატერიალურ ფასეულობებზე პასუხისმგებელს პირს. სამუშაო აღწერილობის თანახმად, მოსარჩელე მატერიალურად პასუხისმგებელი იყო მაღაზიაში არსებულ პროდუქციაზე. მისი ბრალეულობით პროდუქციის დანაკლისის ან დაზიანების შემთხვევაში პასუხისმგებელი იყო კომპანიისთვის მიყენებული ზარალის ანაზღაურებაზე.

შრომის ხელშეკრულების დანართი „ა“-ს მიხედვით მოსარჩელის მოვალეობებში შედიოდა: პროდუქციის ეფექტური რეალიზაციისთვის საჭირო ქმედებების განხორციელება: კლიენტებთან სწორი კომუნიკაცია; დადგენილ ნორმებთან პროდუქციის ფეისინგის შესაბამისობა; საქონლის ზედმიწევნით ცოდნა და კონსულტაცია; ახალი პროდუქციის გაცნობა და ზოგადად სიახლეების შეთავაზება კლიენტებისთვის; რეალიზებული პროდუქციის პროგრამული ასახვა; ახალი კლიენტების პროგრამაში დარეგისტრირება; კლიენტებთან ანგარიშსწორება არსებული წესების შესაბამისად; სალაროს ნაშთების კონტროლი და მოწესრიგება; მაღაზიაში კლიენტების დიდი რაოდენობის შემთხვევაში ძირითადი კონსულტანტისთვის დახმარების გაწევა; მარკეტინგული აქტივობების განხორციელება ადგილზე; ფულადი სახსრების ინკასაცია; ყოველი თვის ბოლოს მაღაზიაში არსებული ნაშთების აღწერა და ინფორმაციის მიწოდება მენეჯერისთვის, არსებულ პროდუქციაზე ფასების მანიშნებლის სისწორის კონტროლი; სათაო ოფისთან ანგარიშგება ყოველი კვირის ორშაბათს (დოკუმენტები, Z ანგარიშები, ტერმინალი); რეალიზებული პროგრამაში ასახვაზე სალაროს ნაშთის სისწორეზე, შესაბამისი საბუთების წარმოებაზე; უფროს კონსულტანტთან/მენეჯერის დროულად ინფორმირება არსებული პრობლემების შესახებ; ანგარიშგებაზე მაღაზიის უფროს კონსულტანტთან/მენეჯერთან უწყვეტ რეჟიმში; კომპანიის მიერ შერჩეული სპეც-ტანსაცმლის გამოყენება მაღაზიაში სამუშაო დროს, ვიზუალური მოწესრიგება ბიზნეს სტილის პიგიენური ნორმების გათვალისწინებით. უშუალო ხელმძღვანელის მითითებით სხვა ნებისმიერი დავალების

შესრულება კომპეტენციის ფარგლებში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სამუშაო აღწერილობის ასლი ს.ფ. 25-26.
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. შპს ა----- გ-----ის 01.11.2017 წლის შრომის შინაგანაწესის 23.6 პუნქტის თანახმად, კომპანიის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, კომპანია არ არის ვალდებული 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს თანამშრომელი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და თანამშრომელს აუნაზღაუროს ერთი თვის ხელფასის ოდენობა, ან 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს თანამშრომელი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და თანამშრომელს აუნაზღაუროს ორი თვის ხელფასის ოდენობა, თუ შრომითი ხელშეკრულება წყდება იმ საფუძვლით, რომ: ა) თანამშრომელმა უხეშად დარღვია მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სარჩელი, შესაგებელი.
შრომის შინაგანაწესის ასლი ს. ფ. 73-86.
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.4. შპს ა----- გ-----ის 21/01/19-01 ბრძანების საფუძველზე დადგინდა კომპანიის მფლობელობაში არსებულ სარეალიზაციო ობიექტებში განთავსებული სასაქონლო-მატერიალური მარაგების ინვენტარიზაციის ჩატარება.

ინვენტარიზაციის ჩატარება დაევალა კომპანიის თანამშრომლებისგან შემდგარ ჯგუფს: ჯგუფის თავმჯდომარეობა დაევალა კომპანიის მონიტორინგის სამსახურის უფროსს - ა----- ა-----ს. ჯგუფის წევრებად განისაზღვრნენ: ა-----, ა-----, ს----- გ-----, წ----- ზ-----, გ----- ს-----, ხ----- ი-----, კ----- ი-----, ს----- შ-----.

ჯგუფის მიერ ჩასატარებელი ინვენტარიზაციის ვადად განისაზღვრა 2019 წლის 21 იანვრიდან - 10 თებერვლის დროის შუალედი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

სარჩელი, შესაგებელი.
21.01.2019 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 34.
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.5. 21.01.2019 წლის ბრძანების საფუძველზე ჩატარებული სალაროს და მატერიალური მარაგების ინვენტარიზაციის აქტის თანახმად, 31.12.2018 წლის მდგომარეობით გამოვლინდა სალაროს ნაშთის (ფულის) დანაკლისი - 4514.99 ლარის ოდენობით და სასაქონლო ფასეულობების დანაკლისი 1727.42 ლარის ღირებულებით. ჩატარებულ ინვენტარიზაციას ესწრებოდა და მონაწილეობას ღებულობდა მოსარჩლე და ინვენტარიზაციის შედეგები მან ხელმოწერით დაადასტურა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

ინვენტარიზაციის აქტის ასლი ს. ფ. 36-44. 87-151, 161.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.6. 21.01.2019 წლის წერილით მოპასუხემ შესთავაზა მოსარჩელეს დანაკლისის გადანაწილება, რის თაობაზეც გაუგზავნა ელექტრონული შეტყობინება, რასაც მოსარჩელე არ დაეთანხმა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

21.01.2019 წლის წერილის და 23.01.2019 წლის წერილის ასლი ს. ფ. 27-28.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.7. 14.03.2019 წელს მოპასუხემ შეატყობინა მოსარჩელეს, რომ 18.03.2019 წლიდან მასთან შეწყდებოდა შრომითი ურთიერთობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

14.03.2019 წლის შეტყობინების ასლი ს. ფ. 53.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.8. 18.03.2019 წელს მოსარჩელე ე----- ხ-----თან დამსაქმებლის ინიციატივით შეწყდა შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. „ზ“ პუნქტით, რაზედაც იმავე დღეს ჩაიბარა მოსარჩელემ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

18.03.2019 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 52.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.9. მოპასუხემ მოსარჩელის თანხმობის გარეშე 2018 წლის დეკემბრის თვის სახელფასო ანაზღაურებიდან დანაკლისის ანაზღაურების მიზნით ჩამოჭრა/დაქვითა: დეკემბრის სახელფასო ანაზღაურებიდან - 468.25 ლარი,

იანვრის თვეში - 398.90 ლარი, ხოლო თებერვლის თვეში - 85.03 ლარი, სულ 952.18 ლარი. 14.03.2019 წელს მოსარჩელემ თანხმობა განაცხადა (მოიწონა) ინვენტარიზაციის შედეგად გამოვლენილი დავალიანების ნაწილი მისი ხელფასიდან ჩამოჭრაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

14.03.2019 წლის თანხმობის ფურცლის ასლი ს. ფ. 35.

საგადასახადო დავალებები ს. ფ. 152-155.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდებიან.

3.1.10. 01.07.2018 წლის ხელწერილით, მოსარჩელემ დაადასტურა, რომ იგი წარმოადგენს შპს ა----- გ-----ის წინაშე მატერიალურად პასუხისმგებელ პირს. მისთვის ცნობილია, რომ ეკისრებოდა პასუხისმგებლობა კომპანიის კუთვნილი სავაჭრო მაღაზიის მიერ ნავაჭრი თანხის კომპანიის საბანკო ანგარიშზე შეტანაზე. მოსარჩელემ დაადასტურა, რომ ხელწერილით გაფრთხილებულ იქნა მოსალოდნელი სამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრების თაობაზე, მათ შორის ზარალის ანაზღაურების ვალდებულებაზე, თუკი მის მიერ დარღვეულ იქნება ნაკისრი ვალდებულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

01.07.2018 წლის ხელწერილის ასლი ს.ფ. 71.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდებიან.

3.1.11. მოსარჩელის მიერ 14.03.2019 წელს, მას შემდეგ რაც კომპანიის მიერ უკვე განხორციელებული იყო დაქვითვა დანაკლისის ხელფასიდან, ხელმოწერილ იქნა თანხმობის ფურცელი, რომლითაც მან თანხმობა გამოხატა (მოიწონა), რომ შპს ა----- გ-----ს განეხორციელებინა სახელფასო ანაზღაურების დაქვითვა ინვენტარიზაციის შედეგად გამოვლენილი დავალიანების დაფარვის მიზნით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

14.03.2019 წლის თანხმობის ფურცლის ასლი ს. ფ. 35.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდებიან.

3.1.12. 08.04.2019 წლის წერილით, რომელიც მოპასუხეს ჩაბარდა 10.04.2019 წელს მოსარჩელემ მოპასუხეს მოსთხოვა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ საფუძვლების წერილობითი დასაბუთება, რაზედაც მას პასუხი გაეცა 16.04.2019 წლით დათარიღებული წერილით და განემარტა გათავისუფლების საფუძვლების თაობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

08.04.2019 წლის და 16.04.2019 წლის წერილების ასლი ს. ფ. 29-32.

საფოსტო გზავნილი ს.ფ. 33.
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.1.13. 16.04.2019 წლის წერილით შპს ა----- გ-----ს ეცნობა, რომ მიმდინარეობს გამოძიება სისხლის სამართლის საქმეზე შპს ა----- გ-----ის კუთვნილი მოძრავი ნივთის მართლსაწინააღმდეგო მითვისების ფაქტზე, დანაშული გათვალისწინებული საქართველოს სსკ-ის 182-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „გ“ და „დ“ ქვეპუნქტებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

16.04.2019 წლის წერილის ასლი ს. ფ. 45.
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდია.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება მართლზომიერია.

როგორც მოპასუხე უთითებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ" ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას - მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

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 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 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 მხარეებს, 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 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. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

განსახილველ სამართალურთიერთობაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას საფუძვლად დაედო საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომელიც გულისხმობს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. აღნიშნული დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

სასამართლო უდავოდ დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე წარმოადგენდა მოპასუხე კომპანიის მატერიალურ ფასეულობებზე პასუხისმგებელ პირს ასევე იმ მაღაზიაში მენეჯერული ფუნქციების მატარებელს, ასევე უდავოდ დადგენილია, რომ კომპანიაში ჩატარდა ინვენტარიზაცია. ინვენტარიზაციის აქტით დადგინდა დანაკლისი, როგორც ულადი ასევე მატერიალური საშუალებების სახით რაც მითითებულია ინვენტარიზაციის აქტში.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელის სამუშაო აღწერილობიდან გამომდინარე მას ეკავა სპეციფიური თანამდებობა. იგი იყო პასუხისმგებელი მასზე ჩაბარებულ ქონებასა და მატერიალურ ფასეულობებზე ასევე ახორციელებდა ამ მაღაზიაში დასაქმებულ პირებზე ზედამხედველობას და ხელმძღვანელობდა მათ საქმიანობას. მიუხედავად იმისა, რომ შეიძლება უშუალოდ მის მიერ პირადად არ მომხდარიყო მოპასუხე საწარმოს ქონების „მითვისება, გაფლანგვა, დაკარგვა, განადგურება“ იგი მაინც პასუხისმგებელი როგორც მატერიალურად პასუხისმგებელი პირი მაღაზიაში მატერიალურ ფასეულობათა და საღარო ფულზე, შესაბამისად, იმ პირობებში, როდესაც

საწარმოს მიადგა მნიშვნელოვანი მატერიალური ზიანი და მოსარჩელე წარმოადგენდა პასუხისმგებელ პირს აღნიშნულ ზიანზე, ამასთან ამ ფაქტთან დაკავშირებით მიმდინარეობს გამოძიება, კერძოდ აღძრულია სისხლის სამართლის საქმე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს მართლზომიერად დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის უკიდურესი ზომა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, იმ მოცემულობიდან გამომდინარე, რომ მოსარჩელეს მიეცა დამატებითი ვადა გათვისუფლებამდე მატერიალური ფასეულობათა და საღარო ფულის დანაკარგების მიზეზების დასადგენად. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ მხარემ დაადასტურა სადავო ბრძანების მართლზომიერება.

3.2.2. სასამართლო განმარტავს, რომ სარჩელი საფუძვლიანიც რომ ყოფილიყო იგი დაკმაყოფილებას არ ექვემდებარება ხანდაზმულობიდან გამომდინარე (გარდა დაკავებული ხელფასის დაკისრებისა), რაც სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის დამატებით საფუძველს წარმოადგენს.

სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელის მიერ სარჩელი შპს ა----- გ-----ის წინააღმდეგ გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის და განაცდურის დაკისრების მოთხოვნით მოსარჩელის მიერ სასამართლოში წარმოდგენილ იქნა 18.06.2019 წელს (იხ. ს.ფ. 1-2). მოპასუხის მიერ მითითებული ამ ფაქტობრივი გარემოების საპირისპიროდ მოსარჩელემ მიუთითა, რომ მას 18.06.2019 წლამდე ვადაში წარდგენილი ჰქონდა სარჩელი სასამართლოში, თუმცა სასამართლომ სარჩელის განსახილველად არ მიიღო. აღნიშნული გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება სარჩელს არ ერთვის, იგი მხოლოდ მოსარჩელის მხოლოდ ზეპირსიტყვიერი განმარტებაა, რაც ვერ დაადასტურებს სარჩელის შრომის კოდექსით დადგენილ ვადაში წარდგენას. აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე უფლებამოსილი იყო სარჩელი აღედრა სასამართლოში 2019 წლის 19 მაისამდე, ამ ვადის შემდეგ აღძრული სარჩელი კი თუნდაც იგი საფუძვლიანი იყოს, უნდა იქნეს მიჩნეული ხანდაზმულად, ვინაიდან წარდგენილია საქართველოს შრომის კოდექსის 38.7 მუხლით დადგენილი წესის დარღვევით.

სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ მოპასუხის მიერ ხანდაზმულობაზე მითითების შემდეგ სარჩელის ვადაში წარდგენის მტკიცების ტვირთი გადადის მოსარჩელეზე, რომელმაც სარჩელის სასამართლოში კანონის დაცვით წარდგენის დასამტკიცებლად უნდა წარადგინოს წერილობითი მტკიცებულება სარჩელის კანცელარიაში რეგისტრაციის ან ფოსტისათვის ჩაბარების დამადასტურებელი დოკუმენტი ან სარჩელის განსახილველად მიღებაზე უარის თქმის შესახებ სასამართლოს განჩინება, რაც ამ შემთხვევაში მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი არ ყოფილა.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა სასარჩელო განცხადება, მოისმინა მხარეთა განმარტებანი, შეაფასა საქმეში არსებული მტკიცებულებები, მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განხორციელდა შრომის კოდექსის მოთხოვნათა დაცვით, რის გამოც სასარჩელო მოთხოვნები უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

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 ორგანული კანონის - 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

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

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) 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

შემცენების 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 უფლების გარკვეულ გამოვლინებებს, გარკვეულწილად 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“; ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY;

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 ველარ 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.

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 ვალდებულია 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 მის 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 პორიზონტალური 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. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, 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.

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 მიაღწიოს 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 რატქმა 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 ტქმა 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 დატმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

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.

ზემოაღნიშნული ვრცელი განმარტების მიუხედავად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ ყოველი უფლება, უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად და დროულად. უშუალოდ შრომითი უფლების დაცვის თაობაზე დაუშვებელია საწინააღმდეგო მოცემულობის დადგენა. შრომითი უფლების რეალიზაციაც ისევე (და შესაძლოა უფრო მეტადაც) უნდა იყოს შეზღუდული და შემოფარგლული დროის გონივრული მონაკვეთით, როგორც სხვა სამოქალაქო უფლებები. შესაბამისად, სასამართლო მიმართავს ხანდაზმულობის სამართლებრივ ინსტიტუტს (მით უმეტეს, მოპასუხე სწორედ რომ აპელირებს სარჩელის ხანდაზმულობას, რაც სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას რათა შეაფასოს დავის აღნიშნული ასპექტი) და განმარტავს შემდეგს:

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 საკონსტიტუციო სასამართლომ 2013 წლის 05 ნოემბრის გადაწყვეტილებაში (საქმეზე ისრაელის მოქალაქეები - თამაზ ჯანაშვილი, ნანა ჯანაშვილი და ირმა ჯანაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ) მიუთითა, რომ „აღნიშნულ ნორმას დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს ფუნქციონირებისათვის ფუძემდებლური მნიშვნელობა აქვს. ის ადამიანის უფლებათა დაცვის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი კონსტიტუციური გარანტიაა. მის ასეთ ღირებულებაზე არაერთხელ მიუთითა საკონსტიტუციო სასამართლომ. კერძოდ: „სასამართლოს ხელმისაწვდომობის უფლება ინდივიდის უფლებების და თავისუფლებების დაცვის, სამართლებრივი სახელმწიფოსა და ხელისუფლების დანაწილების პრინციპების უზრუნველყოფის უმნიშვნელოვანესი კონსტიტუციური გარანტიაა. ის ინსტრუმენტული უფლებაა, რომელიც ... წარმოადგენს სხვა უფლებებისა და

ინტერესების დაცვის საშუალებას...“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2009 წლის 10 ნოემბრის გადაწყვეტილება #1/3/421,422 საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – გიორგი ყიფიანი და ავთანდილ უნგიაძე საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II, 1)“.

საკონსტიტუციო სასამართლომ ამავე გადაწყვეტილებაში ასევე განმარტა, რომ მიუხედავად სამართლიანი სასამართლოს უფლების უდავოდ დიდი მნიშვნელობისა, ის არ არის აბსოლუტური უფლება. სასამართლოსადმი მიმართვის უფლება „შეიძლება შეიზღუდოს გარკვეული პირობებით, რაც გამართლებული იქნება დემოკრატიულ საზოგადოებაში ლეგიტიმური საჯარო ინტერესით“ (საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 28 ივნისის გადაწყვეტილება #1/466 საქმეზე „საქართველოს სახალხო დამცველი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II, 15).

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

სასამართლოს განმარტებით, მხარისათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი. არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლობიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლობიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების და ვალდებულების შესრულების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართლობიერებას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე, წლების განმავლობაში ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად ასრულებდა მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებულ ვალდებულებებს.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტით

დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება მართლზომიერია, ვინაიდან სახეზე იყო შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების უხეში დარღვევა, რომელიც როგორც მოქმედებით ასევე უმოქმედობით შეიძლება გამოიხატოს, მოსარჩელის მიერ დაკავებული პოზიციიდან გამომდინარე, რამაც გამოიწვია მოპასუხისათვის ზიანის მიყენება (ვრცლად იხ. გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტი).

რაც შეეხება, მოპასუხის მიერ მოსარჩელის სახელოვანო ანგარიშიდან თანხის ჩამოჭრის ფაქტს, აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო განმარტავს, რომ ადგილი აქვს საქართველოს შრომის კოდექსის 33-ე მუხლის დარღვევას მოპასუხის მხრიდან, ვინაიდან აღნიშნული თანხის ჩამოჭრა და დაქვითვა უნდა განხორციელებულიყო მხარეთა ერთობლივი შეთანხმების საფუძველზე, ასეთი შეთანხმების არარსებობის პორპბებში დამსაქმებელს უნდა ეხელმძღვანელა შრომის კოდექსის 44-ე მუხლით და სარჩელით მიერმართ სასამართლოსათვის დარღვეული ქონებრივი უფლების აღდგენის მიზნით, თუმცა საქმეში წარმოდგენილი მოპასუხის 14.03.2019 წლის ხელწერილით, მან მოგვიანებით მოიწონა დამსაქმებლის მოქმედება, ამიტომაც წინასწარი თანხმობის გარეშე მოპასუხის მიერ განხორციელებული კანონშეუსავამო მოქმედება უნდა იქნეს მიჩნეული მართლზომიერად იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილია და მოპასუხეს ვეღარ მოახდენს მოსარჩელის ტანხმობის მიუხედავად ხელფასიდან ზიანის ანაზღაურებას, მოსარჩელის მიერ მოპასუხის ქმედების მოგვიანებით მოწონების გამო, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 101-ე მუხლის შესაბამისად სასამართლოს ამ ნაწილშიც მიაჩნია, რომ სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

რაც შეეხება მოსარჩელის მითითებას იმაზე, რომ სახდელის სახით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილება მნიშვნელოვნად აცდენილია ვადაში მოპასუხის მიერ ინვენტარიზაციის შედეგების გაგების მომენტს სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელისავე განმარტებით სხდომაზე როდესაც მან ბუღალტერთან გაიარა ინვენტარიზაციის დაკლისების საკითხი გათავისუფლებამდე ცდილობდა სხვაობის გასწორებას და თანამშრომლებისაგან იმის გაგებას თუ ვისი ბრალით ან რა მიზეზით მოხდა დანაკლისები რაც ფაქობრივად იმის დადასტურებაა, რომ მოპასუხემ მისცა გონივრული ვადა ფულადი და მატერიალური ფასეულობების დანაკლისის უარყოფითი შედეგების აღმოსაფხვრელად მიუხედავად იმისა, რომ არ შექმნილა ამის

დამადასტურებელი წერილობითი დოკუმენტი.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სასარჩელო მოთხოვნები უსაფუძვლოა და მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას მის დაკმაყოფილებაზე.

საბოლოოდ, ბრძანების ბათილად ცნობისა და დაკავებული თანხების დაბრუნების სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლოდ რჩება დანარჩენი ორი მოთხოვნაც სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნათა თანმდევი შედეგებია ისეთ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება მართლსაწინააღმდეგოდ იქნებოდა ცნობილი.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის შესაბამისად, 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. სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილის სახელმწიფო ბაჟი მოპასუხეს გადასახდელად არ დაეკისრება და სახელმწიფო ხაზინიდან დაბრუნებას არ ექვემდებარება.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე.
2. საქმეზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილია.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
4. 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