



## გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

08.01.2020 წელი

ქ.თბილისი

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

**მოსარჩელე** გ----- თ-----ა,  
**წარმომადგენელი** ს----- მ-----,  
**მოპასუხე** სს ე-----ი,  
**წარმომადგენელი** თ-- თ-----,

**დავის საგანი:** შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება, გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაცია

### აღწერილობითი ნაწილი

#### 1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი სს ე-----ის მიერ მოსარჩელე გ----- თ-----  
---ას მიმართ 10.04.2019 წელს გამოცემული N1--- ბრძანება შრომითი  
ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

1.2. გ----- თ-----ა აღდგენილ იქნეს სს ე-----ში რეჟიმისა და დაცვის  
განყოფილების უფროსის - სამსახურის უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე.

1.3. მოპასუხე სს ელმავალშენებელს დაეკისროს იძულებითი განაცდურის  
ანაზღაურება 10.04.2019 წლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე,  
ყოველთვიურად დასაბეგრი 1937.49 ლარის გადახდა.

1.4. მოპასუხე სს ე-----ს გ----- თ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს  
2019 წლის გამოუყენებელი შვებულების პროპორციულად თანხის  
ანაზღაურება.

## **2. მოპასუხის პოზიცია**

2.1. მოპასუხე შესაგებლით და სასამართლო სხდომაზე მიცემული ახსნა-განმარტებით სარჩელს არ ცნობს და ითხოვს მოსარჩელეს უარი ეთვას სასარჩლო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

## **3. ფაქტობრივი გარემოებები**

### **3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები**

3.1.1. მოსარჩელე გ----- თ-----ა 14.07.2015 წლიდან 10.04.2019 წლამდე დასაქმებული იყო მოპასუხესთან. 04.01.2016 წელს მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის დადებულ იქნა უვადო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე დაინიშნა სს ე-----ის განყოფილების უფროსი - სამსახურის უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე.

შრომის ხელშეკრულებით მხარეები შეთანხმდნენ, რომ შრომის შინაგანაწესი და კოლექტიური ხელშეკრულება წარმოადგენენ ამ ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს.

შრომის ხელშეკრულებით დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 1250 ლარით საშტატო განრიგის შესაბამისად. დასაქმებულზე შესაძლებელია გაცემულ იქნას სამოტივაციო პრემია არაუმეტეს 1250 ლარი, ყოველთვიური წამახალისებელი პრემია, სამოტივაციო დანამატის სახით, არ არის სტაბილური და გარანტირებული.

შრომის ხელშეკრულების 4-ე მუხლით დასაქმებული ვალდებულია კეთილსინდისიერად შეასრულოს სამუშაო სპეციალობის, კვალიფიკაციის, თანამდებობისა და დაკისრებული ფუნქციების გათვალისწინებით, ამ ხელშეკრულების, თანამდებობრივი ინსტრუქციის, შრომის შინაგანაწესის, გენ. დირექტორის ბრძანებებისა და შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი სხვა დოკუმენტების შესაბამისად. დაიცვას შრომითი დისციპლინა, კერძოდ არ დაუშვას დაგვიანება, გაცდენა, სამსახურში ალკოჰოლის, ნარკოტიკების ან სხვა ტოქსიკური ნივთიერებების ზემოქმედების ქვეშ ყოფნა; დაიცვას შრომის დისციპლინა; სამუშაო დრო მთლიანად გამოიყენოს საზოგადოების მიზნებისათვის; თავი შეიკავოს ისეთი ქმედებისაგან, რომელიც ხელს შეუშლის სხვა თანამშრომლების მიერ თავიანთი სამსახურებრივი უფლებამოსილების შესრულებას; დროულად შეატყობინოს ადმინისტრაციას თავისი სამუშაოს შესაძლო შეუსრულებლობის შესახებ; ყველა ღონე იხმაროს, რათა სასწრაფოდ იქნას აღმოფხვრილი ის მიზეზები, რომლებიც ხელს უშლის ან ართულებს ნორმალურ მუშაობას და დაუყოვნებლივ შეატყობინოს ადმინისტრაციას მომხდარის შესახებ; მუდმივად სრულყოს პროფესიული უნარ-ჩვევები; დაიცვას უსაფრთხოების ტექნიკის წესები; დაიცვას

ხანძარსაწინააღმდეგო უსაფრთხოების წესები; სამუშაო ადგილი, ჩარხები, აღჭურვილობა და ინვენტარი იქონიოს სუფთად, უზრუნველყოს მატერიალური ფასეულობების და მის დაქვემდებარებაში არსებული დოკუმენტაციის სათანადოდ შენახვა; დაიცვას სუბორდინაცია; გამოიჩინოს თავაზიანობა და კოლეგიალობა; შეინარჩუნოს კეთილგონივრული ურთიერთობა დანარჩენ თანამშრომლებთან (მიუხედავად პირადი სიმპათია-ანტიპათიისა) და არ დაძაბოს საერთო მდგომარეობა; იყოს ლოიალური საზოგადოების მიმართ, დაიცვას და შეინარჩუნოს კომპანიის ინტერესები და იმიჯი.

შრომის ხელშეკრულების მე-6 მუხლის თანახმად, სამსახურიდან გათავისუფლების წესები განსაზღვრულია საქართველოს შრომის კოდექსითა და შრომითი შინაგანაწესით.

მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლება ხდება შემდეგ შემთხვევებში: მათ შორის მუშაკის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ან წინამდებარე შრომის შინაგანაწესით ნაკისრი ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

შრომის ხელშეკრულების შესაბამისად დასაქმებული აცხადებს, რომ იგი გაეცნო შრომის შინაგანაწესს და ეთანხმება მის პირობებს; კოლექტიურ ხელშეკრულებას, ეთანხმება მის პირობებს და თანახმაა დამსაქმებელმა ყოველთვიურად დაუკავოს ხელფასიდან 1% პროფკავშირის ანგარიშზე გადარიცხვის მიზნით.

### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

20.07.2015 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 16.

შრომითი ხელშეკრულების ასლი ს. ფ. 17-20.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

**3.1.2.** სს ელმავალშენებელის შრომის შინაგანაწესის თანახმად, მუშაკი ვალდებულია კეთილსინდისიერად შეასრულოს შრომითი ვალდებულებები თანამდებობის, სპეციალობისა და კვალიფიკაციის შესაბამისად; დაიცვას სუბორდინაცია; გამოიჩინოს თავაზიანობა და კოლეგიალობა; შეინარჩუნოს კეთილგონივრული ურთიერთობა დანარჩენ თანამშრომლებთან (მიუხედავად პირადი სიმპათია-ანტიპათიისა) და არ დაძაბოს საერთო მდგომარეობა; იყოს ლოიალური საზოგადოების მიმართ, დაიცვას და შეინარჩუნოს კომპანიის ინტერესები და იმიჯი.

შრომის შინაგანაწესის 6.3. პუნქტის თანახმად, თანამშრომელს კატეგორიულად ეკრძალება ისეთი ქმედება, რომელიც ლახავს საზოგადოების ან მისი ხელმძღვანელი პირების საქმიან რეპუტაციას, ღირსებასა და პრესტიჟს.

შრომის შინაგანაწესის 7.7 პუნქტის თანახმად, საზოგადოების ფინანსური შესაძლებლობის შემთხვევაში, მუშაკის შრომის ანაზღაურებას შესაძლებელია დაემატოს აგრეთვე მავნე პირობებში მუშაობისთვის დანამატი ხელფასის 15%-

ის ოდენობით, საკანდიდატო დანამატი და გამონაკლის შემთხვევებში, პერსონალური დანამატი.

შრომის შინაგანაწესის 12.2. პუნქტის თანახმად, ადმინისტრაცია შრომის დისციპლინის დამრღვევების მიმართ იყენებს დისციპლინურ სასჯელს: გაფრთხილება; საყვედური; სასტიკი საყვედური; სასტიკი საყვედური უკანასკნელი გაფრთხილებით; განთავისუფლება.

შრომის შინაგანაწესის 12.4. პუნქტის თანახმად, მუშაკის მიერ შრომის დისციპლინის დარღვევის შემთხვევაში შესაბამისი დარგობრივი დირექტორის (სამსახურის უფროსის, საამქროს უფროსის) მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე, გენერალური დირექტორი გამოსცემს ბრძანებას დისციპლინური სასჯელის გამოყენების შესახებ, შესაბამისი მოტივის მითითებით.

შრომის შინაგანაწესის 12.5. პუნქტის თანახმად, სასჯელის დადებაზე შრომის დისციპლინის დამრღვევისაგან ითხოვენ ახსნა-განმარტებით ბარათს. მუშაკის უარი ახსნა-განმარტებაზე ხელს არ უშლის სასჯელის გამოყენებას მის მიმართ.

შრომის შინაგანაწესის 12.7 პუნქტის თანახმად, განსაკუთრებულ შემთხვევებში, შრომის დისციპლინის ან შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების უხეში დარღვევისთვის, მუშაკის მიმართ, მსუბუქი დისციპლინური სასჯელების გამოყენებლად, შეიძლება გამოყენებულ იქნას ყველაზე მკაცრი დისციპლინური სასჯელი - სამსახურიდან გათავისუფლება.

### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

შრომის შინაგანაწესის ასლი ს. ფ. 52-67.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

**3.1.3. 25.12.2013 წლის კოლექტიური ხელშეკრულების 4.16 პუნქტის თანახმად,** საზოგადოება იღებს ვალდებულებას, მოთხოვნის შემთხვევაში, მისცეს დასაქმებულს უხელფასო შვებულებით სარგებლობის უფლება არაუმეტეს 6 თვისა უწყვეტი სტაჟის შენარჩუნებით, თუ შვებულების მოთხოვნა გამოწვეულია საპატიო მიზეზით. კოლექტიური ხელშეკრულების 4.18 პუნქტის თანახმად, საზოგადოება იღებს ვალდებულებას დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის პერიოდში დასაქმებულებს მისცეს კუთვნილი შვებულების გამოყენების უფლება. კოლექტიური ხელშეკრულების 4.1.12 პუნქტის თანახმად, საზოგადოება იღებს ვალდებულებას უზრუნველყოს დასაქმებულთათვის ხელფასების გაცემა ყოველთვიურად, არაუგვიანეს ნამუშევარი თვის მომდევნო თვის 27 რიცხვისა.

კოლექტიური ხელშეკრულების 4.3.9. პუნქტის თანახმად, „საზოგადოება“ წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შეღავათების გავრცელებისას, საზოგადოების ფინანსური მდგომარეობის გარდა,

ითვალისწინებს ასევე სუბიექტურ მომენტსაც, როგორცაა დასაქმებულის მიერ შრომის დისციპლინის დაცვა: პირზე, რომელსაც ბოლო ექვსი თვის განმავლობაში მიღებული აქვს რაიმე სახის დისციპლინური სასჯელი, შესაძლოა არ გავრცელდეს ესა თუ ის შეღავათი. აღნიშნულის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს საზოგადოების ადმინისტრაცია, პროფკავშირთან შეთანხმებით.

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

კოლექტიური ხელშეკრულების ასლი ს. ფ. 144-157.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

**3.1.4.** მოსარჩელე გ----- თ-----ას გათავისუფლებამდე ბოლო 6 თვის თანამდებობრივი სარგო შეადგენდა საშუალოდ დასაბეგრ 1937.49 ლარს.

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

ცნობის ასლი შემოსავლების სამახურიდან ს. ფ. 21-23.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

**3.1.5.** ა.ვ. ფ-----ის მოხსენებითი ბარათით, 03.04.2019 წელს დაახლოებით 12:40 საათზე ქარხანასთან მივიდა მოსარჩელე გ----- თ-----ა პრეტენზიით იმის შესახებ, რომ იგი გაუშვეს შვებულებაში ანაზღაურების გარეშე. მან დაიწყო ფ-----ის სიტყვიერი შეურაცხყოფა, ხოლო შემდეგ თავს დაესხა მუშტებით, განახორციელა რამდენიმე დარტყმა თავის არეში. ცვლის უფროსის მ. ჩ-----ისა და გუშაგის გ. ჯ-----ის ქმედებების წყალობით, შესაძლებელი გახდა გ. თ-----ას თავდასხმის შეჩერება.

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

ა.ვ. ფ-----ის მოხსენებითი ბარათის ასლი ს. ფ. 70.

მ. ჩ-----ის მოხსენებითი ბარათის ასლი ს. ფ. 71.

გ. ჯ-----ის მოხსენებითი ბარათის ასლი ს. ფ. 72.

ნ. ქსოვრელის მოხსენებითი ბარათის ასლი ს. ფ. 73.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

**3.1.6.** შპს აკადემიკოს ო. ლუდუშაურის სახელობის ეროვნული სამედიცინო ცენტრის ცნობის თანახმად, ა. ფ-----ის სტაციონარში იქნა მოთავსებული 03.04.2019 წელს, დიაგნოზით თავის სხვა ნაწილების ღია ჭრილობა. პაციენტის გადმოცემით მიაყენეს ფიზიკური შეურაცხყოფა. 112-ის მიერ მოყვანილია. შემოსვლისას აღინიშნებოდა ნაფლეთოვანი ჭრილობა თხემის არეში ზომით 1-2 სმ, სისხლმდენი. განხორციელდა თავზე და კისერზე კანის გაკერვა.

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

ჯანმრთელობის ცნობის ასლი ს. ფ. 74.  
მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

**3.1.7.** მოპასუხე სს ე-----ის 10.04.2019 წლის ბრძანებით, გ----- თ-----ა - რეჟიმისა და დაცვის განყოფილების უფროსი - სამსახურის უფროსის მოადგილე - შრომის ხელშეკრულების უხეში დარღვევის გამო, რაც გამოიხატა მისი უშუალო ხელმძღვანელის - უსაფრთხოების სამსახურის უფროსის (რომელიც იმავდროულად სს ელმავალმშენებლის სამეთვალყურეო საბჭოს წევრია) მიმართ ფიზიკურ ანგარიშსწორებაში (თავისა და სახის არეში მიაყენა დაზიანებები) განთავისუფლებულ იქნა სამსახურიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ზ“ პუნქტის საფუძველზე.

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

სარჩელი, შესაგებელი.

10.04.2019 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 24.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

**3.1.8.** გ----- თ-----ამ აღიარა მის მიერ ჩადენილი ქმედების არამართლობიერება და განაცხადა, რომ მზად იყო ბოდიში მოეხადა ა. ფ----- ისთვის, რაც მოგვიანებით გააკეთა კიდევ თანამშრომელთა თანდასწრებით, თუმცა მისი ბოდიში არ იქნა გათვალისწინებული და იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან გენერალური დირექტორის ბრძანების საფუძველზე.

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

მოპასუხის 25.11.2019 წლის განცხადების ასლი ს. ფ. 142-143.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

**3.1.9.** ქ. თბილისის მთავარი სამმართველოს საგამოძიებო სამმართველოს წარმოებაში იყო სისხლის სამართლის საქმე გ----- თ-----ას მიმართ ა----- ფ-----ზე 2019 წლის 03 აპრილს განხორციელებული ძალადობის ფაქტზე, დანაშაული გათვალისწინებული საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 126-1 მუხლით. 2019 წლის 25 ივნისის პროკურორის დადგენილების საფუძველზე სისხლის სამართლის საქმეზე შეწყდა გამოძიება სისხლის სამართლის კანონით გათვალისწინებული ქმედების არარსებობის გამო.

#### **სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

27.11.2019 წლის წერილის ასლი ს. ფ. 425.

25.06.2019 წლის დადგენილების ასლი ს. ფ. 426-427.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

**3.1.10.** მოსარჩელე გ----- თ-----ას მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობის ყოფნის პერიოდში გარდა გასაჩივრებული გადაწყვეტილებისა დისციპლინარული სახდელი არ დაკისრებია.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

სარჩელი, შესაგებელი.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

**3.1.11.** სს ე-----ის გენერალური დირექტორის 2.11.2017 წლის ბრძანება N32-ით სს ე-----ის მიერ მიღებული შეკვეთების მოცულობის გათვალისწინებით ხარჯების მინიმალიზაციისა და სამუშაო რეჟიმის ოპტიმიზაციის უზრუნველყოფის მიზნით დადგინდა:

სს ე-----ში სამუშაოთა წარმოება ორგანიზებულ იქნა პერსონალის გამოძახებით, შესასრულებელი სამუშაოს სახეობებისა და მოცულობების შესაბამისად, პროდუქციის დამზადებისა და რემონტის მომსახურებაზე არსებული ორმხრივი ხელშეკრულებების პირობების გათვალისწინებით;

დაევალა დარგობრივ დირექტორებსა და სამსახურის უფროსებს პერსონალის გამოძახება და სამუშაო გრაფიკის შედგენა განახორციელონ ობიექტურად, არ დაუშვან სუბიექტური მოსაზრებებით მუშაკთა შერჩევა, სიის გაზრდა ან მუშაკთათვის სამუშაო დღეების ხელოვნურად დამატება.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

02.11.2017 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 367-368.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

**3.1.12.** მოსარჩელე გ----- თ-----ას ნამუშევარი დროის აღრიცხვის ტაბელის თანახმად, მას 2019 წლის აპრილის თვეში ნამუშევარი აქვს 2 დღე, სულ 16 საათი. ინციდენტის დღეს იგი მორიგე არ იყო.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

2019 წლის აპრილის ტაბელის ასლი ს. ფ. 396.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

**3.1.13.** მოსარჩელე გ----- თ-----ასთან საბოლოო ანგარიშსწორება განხორციელდა 14.06.2019 წელს. მის პირად ანგარიშზე ჩარიცხულ იქნა 2222.94 ლარი, რაც შედგება შემდეგი თანხებისაგან: მარტის ხელფასი 1503.80 ლარი; აპრილის ხელფასი 160 ლარი; საბოლოო ანგარიში 559.14 ლარი. მოპასუხე მხარემ სასამართლო სხდომაზე დაადასტურა მოპასუხე საწარმოს ფინანსური მდგომარეობიდან გამომდინარე თანამშრომლებისათვის ხელფასების დაგვიანებით ჩარიცხვის ფაქტი.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

21.11.2019 წლის ცნობის ასლი ს. ფ. 397.

საგადახდო დავალების ასლი ს. ფ. 398.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

**3.1.14.** მოსარჩელე გ----- თ-----ას წერილობითი ფორმით მოპასუხის წინაშე შვებულების მოთხოვნის შესახებ განცხადება არ დაუწერია.

**სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:**

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

**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“ პუნქტი, 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.

შრომით სამართლებრივი 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 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 გათავისუფლების 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 03.04.2019 წელს როდესაც მორიგეობა არ უწევდა მის არასამუშაო დროს მივიდა მოპასუხე დაწესებულებაში და ანგარიშსწორების მიზნით, რაც გამომდინარეობდა მისი სავარაუდო შრომის უფლების დარღვევას თავს დაესხა მის უშუალო უფროსს, რომელიც იმავდროულად წარმოადგენდა სს ე-----ის სამეთვალყურეო საბჭოს წევრს. ასევე უდავოა, რომ მოსარჩელემ მის მიმართ განახორციელა ფიზიკური ანგარიშსწორება, რის შედეგადაც ა. ფ-----ი გადაიყვანეს კლინიკაში, სადაც მას ჩაუტარდა სამედიცინო მანიპულაციები, კერძოდ ჭრილობების დამუშავება/გაკერვა. ინციდენტის არსებობას ასევე ადასტურებს მოსარჩელე მხარეც თუმცა ფიზიკური შეურაწყოფის მიყენების გარეშე.

საქმის მასალებით, კერძოდ მოსარჩელის მიერ ხელმოწერილი შრომითი ხელშეკრულებით, შრომის შინაგანაწესით თუ კოლექტიური ხელშეკრულებით დასაქმებულს ევალებოდა დაეცვა სუბორდინაცია; გამოეჩინოს თავაზიანობა და კოლეგიალობა; შეენარჩუნებინა კეთილგონივრული ურთიერთობა დანარჩენ თანამშრომლებთან (მიუხედავად პირადი სიმპათია-ანტიპათიისა) და არ დაეძაბა საერთო მდგომარეობა.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის ქმედება თავისი უშუალო უფროსის მიმართ განხორციელებული ფიზიკური ანგარიშსწორების ფორმით,

წარმოადგენს შრომის დისციპლინის ისეთ დარღვევას, რომლისთვისაც დამსაქმებლის მხრიდან გარდა გათავისუფლებისა, სხვა დისციპლინური ღონისძიების გამოყენება პროპორციული ვერ იქნებოდა, მიუხედავად მოსარჩელის მხრიდან მის უშუალო უფორისი მიმართ შესარიგებლად გადადგმული ნაბიჯებისა იმის გათვალისწინებით, რომ იგი მის უშუალო უფორისზე ანგარიშსწორებისათვის განზრახ მივიდა მოპასუხე დაწესებულებაში იმ დროს როდესაც იგი მორიგე არ იყო.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს მართლზომიერად დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის უკიდურესი ზომა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხემ მხარემ დაადასტურა სადავო ბრძანების მართლზომიერება.

**3.2.2. მოსარჩელესთან მოპასუხე საწარმოს მხრიდან სრულად არის განხორციელებული ანგარიშსწორება. მოპასუხეს არ გააჩნია არც სახელფასო და არც პროპორციული ოდენობით საშვებულებო ანაზღაურების ფულადი კომპენსაციის სახით დავალიანება.**

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 21-ე მუხლის პირველი პუნქტის (აქვე სასამართლო განმარტავს, რომ მიუხედავად „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის რეგულაციისა, საქართველოს შრომის კოდექსის მუხლები შედგებიან „პუნქტებისაგან“, და არა „ნაწილებისაგან“) თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ-თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. კოდექსის 26-ე მუხლის შესაბამისად, ყოველთვიური ფიქსირებადი შრომის ანაზღაურების შემთხვევაში, დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, შრომის კოდექსის 37.1. პუნქტის „ა“, „ვ“, „ზ“, „თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების

შეწყვეტისას, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

მოცემულ შემთხვევაში საქმის მასალებით, კერძოდ სს ე-----ის 28.05.2019 წლის წერილით დგინდება, რომ მოსარჩელეს 2016 წლის 1 იანვრიდან 2019 წლის 1 იანვრამდე ანაზღაურებული აქვს სულ 42 სამუშაო დღე, მათ შორის 2016 წლის კუთვნილი შვებულებიდან 13 ს/დღე, 2017 წლის კუთვნილი შვებულებიდან - 5 სამუშაო დღე, ხოლო 2018 წლის კუთვნილი შვებულებიდან 24 სამუშაო დღე (მათ შორის 2018 წელს ისარგებლა 9 სამუშაო დღით, ხოლო 2019 წელს წინა წლიდან დარჩენილი 15 სამუშაო დღით). იხ. ს. ფ. 110-111. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა 2019 წლის აპრილის თვეში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ 2019 წლის საშვებულებო ანაზღაურების შრომის კოდექსით გათვალისწინებული პროპორციული ანაზღაურება იქნება. ასევე საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელეს 2019 წლის აპრილის თვეში მხოლოდ 2 დღე, ანუ 16 საათი აქვს ნამუშევარი. ასევე 21.11.2019 წლის ცნობით დადგენილია, რომ მოსარჩელის ანგარიშზე ჩარიცხულ იქნა საერთო ჯამში 2222 ლარი, რომელიც მარტის და აპრილის თვის სახელფასო დავალიანების გარდა ასევე შედგებოდა საშვებულებო კომპენსაციისაგან, რომელიც ცნობაში მოხსენიებულია როგორც სააბოლოო ანგარიში. დადგენილია, რომ მოსარჩელეს ამ მიზნით მოპასუხე ორგანიზაციამ ჩაურიცხა 559.14 ლარი. იხ. ს. ფ. 397-398.

შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხე საწარმოს მოსარჩელის მიმართ შვებულების ფულადი კომპენსაციის თანხის დავალიანება არ გააჩნია.

## **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

სახელმწიფონი 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 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 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 კელარ 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 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 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 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. 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 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 რათქმა 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 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 თაობაზეც 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 დაცვის აღნიშნული ასპექტი) და განმარტავს

შემდეგ:

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 მართლობიერია, ვინაიდან სახეზე იყო შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების უხეში დარღვევა, მოსარჩელის მხრიდან უშუალო ხელმძღვანელის მისამართით განხორციელებული განხრახი ფიზიკური ანგარიშსწორების ფორმით გამოვლენილი, რაც ვერ გახდებოდა მის მიმართ უფრო მსუბუქი დისციპლინური სახდელის დაკისრების საფუძველი. (ვრცლად იხ. გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტი).

სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ დასაქმებულის მხრიდან დამსაქმებლის მიმართ შრომითი უფლებების შესაძლო დარღვევა არ აძლევს დასაქმებულს ლეგიტიმურ უფლებას ასეთი დარღვევები ფიზიკური ძალის გამოყენებით პირადი ფიზიკურად ძალადობის გზით „გამოასწოროს“.

რაც შეეხება, მოსარჩელის მიმართ მოპასუხის საშვებულებო თანხის დავალიანების არესებობას ფაქტს, არც აღნიშნული დადასტურდა მოსარჩელის მხრიდან. კერძოდ გადაწყვეტილების 3.2.2. პუნქტით დადგენილია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ საშვებულებო თანხის დავალიანება არ გააჩნია.

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

საბოლოოდ, ბრძანების ბათილად ცნობისა და საშვებულებო დავალიანების ანაზღაურების 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**