



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

08.01.2020 წელი
ქ.თბილისი

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

მოსარჩელე ი----- ბ-----ი,
წარმომადგენელი დ----- ჩ-----,
მოპასუხე შპს მ-----ა,
წარმომადგენელი გ----- უ-----,

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებით განაცდურის და დაყოვნების პირგასამტეხლოს გადასახდელად დაკისრება, მორალური ზიანის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე შპს მ-----ას 07.05.2019 წლის #0---- ბრძანება მოსარჩელე ი----- ბ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.2. მოსარჩელე ი----- ბ-----ი აღდგენილ იქნეს მოპასუხე შპს მ-----ას მთავარი ბუღალტრის პოზიციაზე.

1.3. მოპასუხე შპს მ-----ას დაეკისროს მოსარჩელე ი----- ბ-----ის სასარგებლოდ 08.05.2019 წლიდან, გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, ხელფასის სახით, განაცდურის ყოველთვიურად დასაბეგრი 2500 ლარის და ბონუსის სახით გასაცემი დასაბეგრი 1080 ლარის გადახდა.

1.4. მოპასუხე შპს მ-----ას დაეკისროს მოსარჩელე ი----- ბ-----ის სასარგებლოდ ყოველთვიურად გადასაცემი ანაზღაურების დაყოვნებისათვის პროცენტის გადახდა ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე გადასაცემი თანხის 0.07%-ის ოდენობით 07.06.2019 წლიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

1.5. მოპასუხე შპს მ-----ას ი----- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელის გამტეხი ინფორმაციის გავრცელების და საქმიანი რეპუტაციის შელახვის გამო მოსარჩელისათვის მიყენებული მორალური ზიანის სახით 5000 ლარის ანაზღაურება.

2. მოპასუხის პოზიცია

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

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე ი----- ბ-----ი 19.07.2018 წელს დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სამ თვიანი გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულ იქნა შპს მ-----ში მთავარი ბუღალტრის პოზიციაზე. გამოსაცდელი ვადის წარმატებით გავლის შემდეგ მხარეთა შორის გაგრძელდა შრომითი ურთიერთობა იმავე პირობებით 6 თვემდე ვადით, ხოლო 19.01.2019 წლიდან მოსარჩელემ მუშაობა გააგრძელა იმავე პოზიციაზე გათავისუფლებამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

19.07.2018 წლის შრომითი ხელშეკრულების ასლი ს. ფ. 26-28.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. 19.07.2018 წელს დადებული შრომის ხელშეკრულების 2.2. პუნქტის შესაბამისად, დასაქმებული ვალდებულია დაიცვას დამსაქმებლის შინაგანაწესი.

შრომის ხელშეკრულების 2.2.4. პუნქტის თანახმად, დასაქმებულია ვალდებულია აცნობოს დამსაქმებელს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რამაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მას ამ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებაში ან საფრთე შეუქმნას დამსაქმებლის ან მესამე პირის ინტერესებს.

შრომის ხელშეკრულების 2.2.6 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია გამოცხადდეს სამუშაო საათებში, რაც განსაზღვრულია შინაგანაწესითა და წინამდებარე ხელშეკრულებით. ავადმყოფობის, შრომისუუნარობისა და სხვა გარემოებათა გამო სამსახურში გამოუცხადებლობისას მან უნდა აცნობოს ამის შესახებ დირექტორს და მოთხოვნის შემთხვევაში წარუდგინოს მას ამის დამადასტურებელი საბუთი. ამგვარი საბუთის წარუდგენლობის შემთხვევაში დამსაქმებელს უფლება აქვს, არ აუნაზღაუროს დასაქმებულს გაცდენილი დღეები.

შრომის ხელშეკრულების 2.2.8. პუნქტის თანახმად, დასაქმებული პირადად და სრულად აგებს პასუხს ნებისმიერი ზიანისთვის და/ან დანაკარგისთვის, რომელიც მიადგება დამსაქმებელს მისთვის მინდობილი ქონების არამიზნობრივად გამოყენების შედეგად ან დაუდევრობით.

შრომის ხელშეკრულების 2.3.1. პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოსთხოვოს დასაქმებულს წინამდებარე ხელშეკრულებისა და შინაგანაწესის დაცვა.

შრომის ხელშეკრულების 2.3.2. პუნქტის თანახმად, მოსთხოვოს დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოსა და დაკისრებულ მოვალეობათა დროული და ხარისხიანი შესრულება.

შრომის ხელშეკრულების 2.3.4. პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

შრომის ხელშეკრულების 4.1. პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა დაბეგრული 2000 ლარით (დასაბეგრი 2500 ლარი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

19.07.2018 წლის შრომითი ხელშეკრულების ასლი ს. ფ. 26-28.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. 07.05.2019 წელს მოპასუხემ მოსარჩელეს აცნობა, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა და შეწყვეტის საფუძველი იყო საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ზ“ პუნქტი. მოსარჩელეს იმავე დღეს ჩაბარდა გათავისუფლების შესახებ ბრძანება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

07.05.2019 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 29.

მოსარჩელის ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.4. 07.05.2019 წლის ბრძანების თანახმად, შპს მ-----ს მთავარ ბუღალტერს ი----- ბ-----ს შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა 2019 წლის 08 მაისიდან მთავარი ბუღალტრის თანამდებობაზე, მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევების გამო;

გასაჩივრებული ბრძანებით, ი----- ბ-----ს მიეცა მთავარი ბუღალტრის სახელფასო სარგოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურება 2019 წლის 01 მაისიდან 08 მაისამდე პერიოდის გაანგარიშებით. ასევე ბრძანებით დადგინდა, რომ ი----- ბ-----ის თანხმობის შემთხვევაში რიგითი ბუღალტრის თანამდებობის დასაკავებლად ი----- ბ-----თან გაფორმდებოდა ვადიანი ხელშეკრულება 2019 წლის 10 მაისამდე პერიოდში, ხოლო წინამდებარე ბრძანება ამოქმედდებოდა 2019 წლის 08 მაისიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

07.05.2019 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 29.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.5. მოსარჩელემ უარი განაცხადა რიგითი ბუღალტრის თანამდებობის დაკავებაზე როგორც გათავისუფლების ბრძანების ჩაბარების დროს, ასევე სასამართლოს მთავარ სხდომაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.6. მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობა ამჟამად ვაკანტური არ არის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.7. მოსარჩელე ი----- ბ-----ი 13.03.2019 წლიდან 25.03.2019 წლამდე იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

საავადმყოფო ფურცლის ასლი ს. ფ. 33.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.8. მოსარჩელემ 11.05.2019 წელს მოითხოვა მოპასუხისაგან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების დასაბუთება, რაც მოპასუხემ მას ჩააბარა 18.05.2019 წელს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

11.05.2019 წლის წერილის ასლი, რეესტრი ს. ფ. 30-31.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.9. გათავისუფლების საფუძვლების წერილობით დასაბუთებაში აღნიშნულია, რომ მთავარი ბუღალტრის პოზიციაზე მუშაობისას ი----- ბ----- -ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა რამდენიმე უხეშ დარღვევას:

1. 2019 წლის აპრილის თვის ბოლოს, 24 აპრილს კომპანიის დირექტორის მიერ აღმოჩენილ იქნა, რომ კომპანიის მიერ 2019 წლის მარტის თვის განაცემები და სახელოფასო მონაცემები გადაგზავნილ იქნა მის მიერ შემოსავლების სამსახურში არასწორი ინფორმაციის შესაბამისად, რაც ი----- ბ-----ის მიერ 15 აპრილამდე პერიოდში გაგზავნილ იქნა არასწორად. მოცემულ დარღვევაზე ი----- ბ-----მა არ აცნობა კომპანიის ხელმძღვანელობას და მისი განმარტება იყო, რომ მის დაქვემდებარებასა და მისი კონტროლის ქვეშ მომუშავე რიგითმა ბუღალტერმა არ გადასცა მას სწორი მონაცემები, რაზეც საქმის კურსშიც კი არ ჩააყენა ასეთი გარემოების თაობაზე (თუ არსებობდა ასეთი) კომპანიის ხელმძღვანელობა, რაც არ არის საკმარისი პირობა მისი მხრიდან ვალდებულების კეთილსინდისიერად შესრულების კუთხით. ასეთი სახის განმარტება არის დაუსაბუთებელი და მითითებული მოცემულობა არ გამორიცხავს მის პასუხისმგებლობას, ვინაიდან მთავარი ბუღალტერი ი----- ბ-----ი, რომელიც იყო რა კომპანიის მთავარი ბუღალტერი და შემოსავლების სამსახურთან ურთიერთობაში კომპანიიდან ერთადერთი პირი ურთიერთობისა მონაცემების წარდგენისათვის, რომელმაც იცოდა რა არასწორ ინფორმაციას და მონაცემებს აწვდიდა შემოსავლების სამსახურს, ვალდებული იყო გაეკონტროლებინა და დაეხუსტებინა რიგითი ბუღალტრის მიერ მიწოდებული ინფორმაცია. აღნიშნულის ნაცვლად ი----- ბ-----მა არც გააკონტროლა, მითუმეტეს იმ ვითარებაში იცოდა რა, რომ აგზავნიდა და სახელმწიფო ბიუჯეტის წინაშე ანგარიშვალდებული სუბიექტიდან შემოსავლების სამსახურს აწვდიდა არასწორ მონაცემებს, იცოდა მონაცემების უსწორობისა და უსრულობის თაობაზე შემოსავლების სამსახურის ელექტრონული წარმოების სახით ატვირთა და გადააგზავნა არასწორი ინფორმაცია კომპანიის სახელით, რასაც ხსნის ასეთი მონაცემების გადაცემის ხელშეშლის თაობაზე რიგითი ბუღალტრის მხრიდან მონაცემების მიუღებლობით. ასეთი ვითარების არსებობის პირობებშიც კი, მთავარი ბუღალტერი ვალდებულია შეეცაობინებინა კომპანიის დირექტორისათვის, რა შეცაობინებაც მისი მხრიდან არ გადაცემულა კომპანიის დირექტორისათვის, შემოსავლების

სამსახურში გადაგზავნილი იქნა არასწორი ინფორმაცია, რაც არ შეესაბამებოდა კომპანიაში არსებულ ფაქტობრივ მონაცემებს, ხოლო განმარტებისას დირექტორის წინაშე თავი იმართლა, რომ რიგითმა ბუღალტერმა მას 24 აპრილს ვერ გადასცა სრულყოფილი მონაცემები, რასაც ითხოვდა ი----- ბ-----ი მისგან უკვე ორი დღეა (ითხოვდა 22 აპრილიდან), ხოლო მონაცემები ვერ გადაეცა მას რადგან ბუღალტერი სხვა საქმით იყო დაკავებული.

მიუხედავად იმისა, რომ ი----- ბ-----მა იცოდა რა, რომ 2019 წლის 15 აპრილს მის მიერ გადაგზავნილი მონაცემები არ შეესაბამებოდა კომპანიაში ფაქტობრივად არსებულ მონაცემებს, მაინც გადააგზავნა არასრული და არასწორი მონაცემები შემოსავლების სამსახურში, რითაც უხეშად დაარღვია საქართველოში ბუღალტრული აღრიცხვისა და ანგარიშგების შესახებ დებულების მე-4 მუხლი.

2. ი----- ბ-----ი არასწორი ინფორმაციის მიწოდებიდან 15 აპრილიდან 9 დღის გასვლის შემდეგ 24 აპრილამდე, ვიდრე კომპანიის დირექტორი არ აღმოაჩენდა დარღვევას დუმდა ამის თაობაზე და არც არაფერი მოუმოქმედებია მისი გამოსწორებისათვის 15 აპრილიდან 24 აპრილამდე, ასევე რის თაობაზეც კომპანიის დირექტორი არ ჩააყენა საქმის კურსში და თავად განსაზღვრა, რომ არასწორი მონაცემები გადააგზავნა საგადასახადო ინსპექციაში, რაც წარმოადგენს უპირობო დარღვევას საქართველოს პრეზიდენტის 06.02.1998 წლის N70 ბრძანებით დამტკიცებული საქართველოში ბუღალტრული აღრიცხვისა და ანგარიშგების შესახებ დებულების შესაბამისად.

3. ი----- ბ-----ს შპს მ-----ს ხელმძღვანელი დირექტორისაგან შექმნილი ჰქონდა სათანადო გარემო და პირობები, რათა კომპანიის ბუღალტერია მთავარ ბუღალტერს ეწარმოებინა სწორად და უტყუარი მონაცემების საფუძველზე. მისთვის კომპანიის მიერ შექმნილ იქნა სპეციალური კომპიუტერული პროგრამა, თუმცა მიუხედავად ამისა, ი----- ბ-----მა მოახერხა და არც შექმნილი ელექტრონული პროგრამის გამოყენება უცდია, ხოლო მთავარი ბუღალტრის ი----- ბ-----ის მიერ ასევე არ მოხდა 2019 წლის თებერვლის თვეში განაცემებისა და დაკავებული გადასახადების შესახებ მონაცემების გადაგზავნა შემოსავლების სამსახურში, რამაც გამოიწვია საგადასახადო კოდექსის 154-ე მუხლის მე-3 ნაწილის გ.ა ვპზუნქტის საფუძველზე კომპანიის დაჯარიმება, რის გამოც შემოსავლების სამსახურის მიერ 04.04.2019 წელს შედგა #C975354 საგადასახადო სამართალდარღვევის ოქმი შპს მ-----ს წინააღმდეგ და კომპანიამ გადაიხდა დაკისრებული ჯარიმა ი----- ბ-----ის კომპეტენციაში შემავალი მონაცემების გადაცემის დაყოვნებისა და უმოქმედობის გამო. მოცემული დარღვევაც გაწერილია და შეესაბამება იმ ნორმებით დადგენილი დანაწესების დარღვევას, რაც გადმოცემულია დასახელებული საგადასახადო კოდექსითა და საქართველოს პრეზიდენტის

06.02.1998 წლის N70 ბრძანებით დამტკიცებული საქართველოში ბუღალტრული აღრიცხვისა და ანგარიშგების შესახებ დებულების შესაბამისად.

4. იმის გამო, რომ მთავარი ბუღალტრის ი----- ბ-----ის მიერ არ მოხდა 2019 წლის თებერვლის თვეში განაცემებისა და დაკავებული გადასახადების შესახებ მონაცემების გადაგზავნა შემოსავლების სამსახურში, თავად შპს მ----- ას და მასში მომუშავე-მომსახურე პირების მიმართ დადგა ზიანი, კერძოდ, კომპანიაში მომუშავე 40-დან 60 (ქალების შემთხვევაში 55 წლამდე) წლამდე პირებმა ვერ შეძლეს დაგროვებითი პენსიის შესახებ საქართველოს კანონის მე-3 და 22-ე მუხლების შესაბამისად დაგროვებითი საპენსიო სქემიდან გასვლა, რამაც გამოიწვია თავად კომპანიის მიმართ მატერიალური ზიანი.

5. მთავარი ბუღალტრის ი----- ბ-----ის მიერ მონაცემები შემოსავლების სამსახურში გადაგზავნილ იქნა 2019 წლის 2 მაისს, ნაცვლად 2019 წლის 15 მარტისა.

6. ი----- ბ-----ი ვერ უწევდა ხელმძღვანელობას კომპანიის ბუღალტერიას, რადგან მისდამი დაქვემდებარებული ოთხი ბუღალტრის მუშაობისადმი ვერ ახერხებდა ხელმძღვანელობასა და კონტროლს შესაბამისად კომპანიაში მომუშავე და მის დაქვემდებარებაში მყოფი ბუღალტრების მიერ შეგროვებული სწორი მონაცემების შემოსავლების სამსახურში გადაგზავნას, შემოსავლების სამსახურში გაგზავნიდან არასწორ ინფორმაციას, რის გამოც მის მიმართ უნდა შეწყდეს შრომითი ურთიერთობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობაზე და ი----- ბ-----ი გათავისუფლდეს დაკავებული თანამდებობიდან მის მიერ ჩადენილი უხეში დარღვევების გამო.

7. ი----- ბ-----ის, როგორც მთავარი ბუღალტრის თანამდებობაზე დასაქმებული პირის ქმედებაში იკვეთება არაორგანიზებულობა, მის დაქვემდებარებაში მყოფი რიგითი ბუღალტრების მიმართ უკონტროლო ურთიერთობა, რაც იწვევს კომპანიის საფრთხის ქვეშ დაყენებას სახელმწიფო ბიუჯეტთან ანგარიშსწორებისა და დეკლარაციებში არასწორი მონაცემების დაფიქსირებას, ასევე შემოსავლების სამსახურში გადაგზავნილი მონაცემების უსწოროდ და ფაქტობრივ გარემოებებთან შესაბამისობის გვერდის ავლის გარეშე გადაგზავნას, რის გამოც დამსაქმებელს მიაჩნია, რომ მისი მხრიდან ადგილი აქვს უხეშ დარღვევებს გამომდინარე საქართველოს პრეზიდენტის 06.02.1998 წლის N70 ბრძანებით დამტკიცებული საქართველოში ბუღალტრული აღრიცხვისა და ანგარიშგების შესახებ დებულებისა და საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ზ“ პუნქტის საფუძველზე.

8. მიუხედავად იმისა, რომ ი----- ბ-----ის შპს მ-----ში მუშაობის პერიოდში მის მიერ ვერ იქნა მთავარი ბუღალტრის საქმიანობა განხორციელებული სწორად, ზედმიწევნითა და კანონით დადგენილი დანაწესების შესაბამისად,

შპს მ-----ა იჩენს კეთილ ნებას და საქართველოში შექმნილი მძიმე სოციალური მდგომარეობიდან გამომდინარე ითვალისწინებს ქვეყანაში არსებულ სოციალურ ფონს, რის გამოც ი----- ბ-----ს შესთავაზებს მისი მხრიდან თანხმობის შემთხვევაში რიგითი ბუღალტრის თანამდებობას 2019 წლის 10 მაისიდან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

წერილობითი დასაბუთების ასლი ს. ფ. 21-25.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.10. მოსარჩელე ი----- ბ-----ის პატივის, ღირსების და საქმიანი რეპუტაციის შემლახველი მონაცემების გასაჯაროვებას მოპასუხის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია. გათავისუფლების წერილობით დასაბუთებაში მითითებული ფაქტები მესამე პირებისათვის ხელმისაწვდომი არ გამხდარა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოპასუხის მიერ მოსარჩელე ი----- ბ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გამოვლენილი ნება არამართლზომიერია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102.1 მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დამტკიცოს 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 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ იგი მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერებას შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ აფასებს მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნების ფარგლებში, რომელიც ბრძანებაში აისახება, აგრეთვე მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილ და გათავისუფლების საფუძვლების წერილობით დასაბუთებაში ასახული საფუძვლებიდან გამომდინარე.

მოცემულ შემთხვევაში გათავისუფლების ბრძანებასა და გათავისუფლების საფუძვლების წერილობით დასაბუთებაში მოპასუხის მიერ მითითებულია რამოდენიმე გადაცდომის შესახებ. კერძოდ, დასაბუთებაში მითითებულია, რომ მოსარჩელემ 2019 წლის თებერვლის და მარტის თვეში განაცემთა შესახებ ინფორმაცია დაგვიანებით წარადგინა შემოსავლების სამსახურში. ერთ შემთხვევაში კომპანია დაჯარიმდა 100 ლარით, ხოლო მეორე შემთხვევაში 7.5 ლარით (იხ. ს. ფ. 67-69).

მეორე უხეშ დარღვევად მოპასუხე მიიჩნევს, 2019 წლის 15 აპრილს გადაგზავნილ საშემოსავლო გადასახდის ყოველთვიურ დეკლარაციაში არასრული და არასწორი მონაცემების მითითებას, რომელიც დაზუსტდა 24 აპრილს და რასაც ითვალისწინებს საგადასახდო კანონმდებლობა. კერძოდ, საგადასახდო კოდექსით საწარმოს სამი წლის განმავლობაში აქვს უფლება გადაგზავნოს დაზუსტებული დეკლარაცია და მოახდინოს მონაცემების კორექტირება. საგულისხმოა ის გარემოება, რომ მონაცემების არაზუსტად გადაგზავნის გამო არც კომპანიას და არც სახელმწიფოს არანაირი ზიანი არ მისდგომია.

მესამე შემთხვევა, რაც საწარმოს მხრიდან მიჩნეულ იქნა უხეშ დარღვევად არის 2019 წლის თებერვლის თვეში საპენსიო განაცემების შესახებ ინფორმაციის დაგვიანებით წარდგენა და ამის გამო მოპასუხე საწარმოს თანამშრომელთა მიმართ დამდგარი ზიანი, რაც მოპასუხე მხარის მხრიდან ვერ დადასტურდა.

სასამართლო განმარტავს, რომ დაგროვებითი პენსიის შესახებ საქართველოს კანონის 21-ე და 22-ე მუხლების საფუძველზე ზიანი საწარმოს არ შეიძლება მიაღდეს არცერთ შემთხვევაში, ამასთან საპენსიო სქემიდან გასვლა შესაძლებელია 2019 წლის 1 იანვრის შემდეგ გაცემული პირველი ხელფასის მიღებიდან მხოლოდ სამი თვის გასვლის შემდეგ, 2 თვის განმავლობაში, ხოლო ინფორმაციის დაგვიანებით წარდგენა გამოწვეული იყო საპენსიო სააგენტოს სისტემის ხარვეზით მთელ საქართველოში, რის გამოც 2019 წლის 27 მაისს

გამოიცა სსიპ საპენსიო სააგენტოს დირექტორის N001 ბრძანება დაგროვებითი საპენსიო სქემიდან გასვლის, საპენსიო შენატანების და ამ შენატანებთან დაკავშირებული საინვესტიციო ან/და სხვა შემოსავლის დაბრუნებისა და ხელახლა გაწევრიანების წესის დამტკიცების შესახებ, რომელიც ამოქმედდა 2019 წლის 1 აპრილიდან ანუ ამ თარიღამდე არ არსებობდა ის წესი, რომლის შესაბამისადაც შესაძლებელი იქნებოდა საპენსიო სქემიდან გასვლა.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ გათავისუფლების დასაბუთებაში მითითებული მე-3 საფუძვლით (საპენსიო განაცემების შესახებ ინფორმაციის წარდგენასთან მიმართებით) არ დგინდება მოსარჩელის მიერ გადაცდომის ჩადენის ფაქტი, რაც შეეხება მეორე შემთხვევას, არაზუსტი მონაცემების გადაგზავნის და შემდგომ კორექტორების თაობაზე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ არც აღნიშნული შემთხვევის დაკვალიფიცირება უნდა მოხდეს უხეშ დარღვევად, ვინაიდან ბუღალტრული საქმის წარმოების პროცესში ამგვარ შემთხვევას შესაძლოა ჰქონდეს ადგილი მოპასუხის ბრუნვის მოცულობის გათვალისწინებით და სწორედ ამის გამო ითვალისწინებს საგადასახდო კანონმდებლობა არაზუსტი მონაცემების გადაგზავნის შემთხვევაში მათი დაკორექტირების შესაძლებლობას. ამასთან დადგენილია, რომ აღნიშნულით საწარმოს ან სახელმწიფო ხაზინას რაიმე სახის ზიანი არ მისდგომია.

რაც შეეხება მოსარჩელის მიერ 2019 წლის თებერვლის და მარტის თვის მონაცემების შემოსავლების სამსახურში დაგვიანებით წარდგენის ფაქტს, აღნიშნული უნდა ჩაითვალოს გადაცდომად, ამასთან მოხდა საწარმოს დაჯარიმებაც ერთ შემთხვევაში 100 ლარით, ხოლო მეორე შემთხვევაში 7.5 ლარით, თუმცა ეს არ წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულების ისეთ დარღვევას, რომლისთვისაც სასამართლო მართლზომიერად მიიჩნევდა ყველაზე მკაცრი ღონისძიების - სამსახურიდან გათავისუფლების გამოყენებას იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელე იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე.

ამასთან, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ მოპასუხე საწარმო წარმოადგენს ერთ-ერთ დიდ კომპანიას ბაზარზე, ჰყავს საკმაოდ ბევრი დასაქმებული და ამ პირობებში მოსარჩელის მიერ, რომელიც იყო ამ საწარმოს მთავარი ბუღალტერი ჩადენილი გადაცდომა, ვერ იქნება განხილული ისეთ გადაცდომად, რომლისთვისაც დამსაქმებელს უნდა გამოეყენებინა დისციპლინარული პასუხისმგებლობის უმკაცრესი ზომა - სამსახურიდან გათავისუფლება.

შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ არამართლზომიერია.

3.2.2. მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა დასაბეგრ 2500 ლარს.

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელემ მხოლოდ ზეპირსიტყვიერად მიუთითა, რომ მისი ხელფასი შეადგენდა დასაბეგრ 3580 ლარს, საიდანაც 2500 ლარი იყო ფიქსირებული ხელფასი, ხოლო 1080 ლარი ბონუსი.

საქმეში წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებით დგინდება, რომ მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენს ხელზე ასაღებ 2000 ლარს (დასაბეგრი 2500 ლარი).

შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე მხარემ ვერ დაადასტურა მისი მტკიცების სფეროში შემავალი ფაქტები და გარემოებები სათანადო მტკიცებულებებით ბონუსის სახით ყოველთვიურად ასაღები თანხის მოპასუხისათვის დაკისრების ნაწილში. მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია არც ცნობა შემოსავლების სამსახურიდან და არც ამონაწერი სახელფასო ანგარიშიდან, რომელშიც მითითებული იქნებოდა მისი შემოსავლების შესახებ ინფორმაცია.

შესაბამისად სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის ხელფასი შეადგენდა დასაბეგრ 2500 ლარს.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა ახსნა-განმარტებების და საქმეში არსებული მტკიცებულებების შესწავლის შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

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

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - 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 სამართალურ-ურთიერთობისათვის 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 დატმო 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.

საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში ასევე განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა, თუმცა, ნიშანდობლივია დასაქმებულთა შრომის უფლებების კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის

სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ - შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

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 გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის ფარგლებში.

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.

გადაწყვეტილების 3.1. პუნქტით დადგენილია, რომ მოსარჩელე 19.07.2018 წლიდან იმყოფებოდა შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობაში მოპასუხესთან საიდანც პირველი ექვსი თვე წამოადგენდა გამოსაცდელ ვადას რომელიც მოსარჩელემ წარმატებით გადალახა.

საქმის მასალებით არ დგინდება სადავოდ გახდილი ბრძანების გამოცემის საფუძვლად მითითებულ ქმედებამდე დამსაქმებლის მიერ მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენების ფაქტი.

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.

დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას: შრომით ურთიერთობებში, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იქნას გამოყენებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის შეწყვეტასთან შედარებით. ამ თუ იმ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი გადაცდომა (დარღვევა) უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით; დამსაქმებელმა დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედება მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით უნდა შეაფასოს, რა დროსაც უნდა გაირკვეს დარღვევასთან (გადაცდომასთან) სამსახურიდან გათავისუფლების ადეკვატურობა (შესაბამისობა). დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა

აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მივიჩნიოთ, აუცილებელია, არსებობდეს ისეთი ხასიათის დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

რაც შეეხება უშუალოდ მოსარჩელის დათხოვნის თაობაზე მოპასუხის მიერ გამოცემულ ბრძანებას გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტით სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ არამართლობიერია. მოპასუხემ ვერ დაადასტურა, მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების ისეთი დარღვევის ფაქტი, რომლისთვისაც მართებული და პროპორციული იქნებოდა დისციპლინური სასჯელის უმკაცრესი ღონისძიების - გათავისუფლების გამოყენება (იხ. ვრცლად გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტი).

საბოლოო ჯამში, სასამართლო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - ი-----ბ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიიჩნევს არამართლობიერად. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მიერ შემუშავებულ თეზას - „საკმარისად სერიოზული“ წინაპირობა. ექსპერტთა კომიტეტის მიერ განმარტებულ იქნა, რომ იმისათვის, რათა დასაქმებული სამსახურიდან დათხოვნა ჩაითვალოს ლეგიტიმურად, ასეთი დათხოვნის საფუძველი უნდა აღწევდეს სწორედ საკმარისად სერიოზულ დონეს. ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არ გაქვს „საკმაოდ სერიოზული“ გარემოება, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე საფუძვლიანია.

სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას: შრომით ურთიერთობებში, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იქნას გამოყენებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა

ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის შეწყვეტასთან შედარებით. ამ თუ იმ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი გადაცდომა (დარღვევა) უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით; დამსაქმებელმა დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედება მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით უნდა შეაფასოს, რა დროსაც უნდა გაირკვეს დარღვევასთან (გადაცდომასთან) სამსახურიდან გათავისუფლების ადეკვატურობა (შესაბამისობა). დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მივიჩნიოთ, აუცილებელია, არსებობდეს ისეთი ხასიათის დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

სასამართლოს განმარტავს, რომ შრომით-სამართლებრივი დავებისათვის დამახასიათებელი მტკიცების სპეციფიური სტანდარტის შესაბამისად, მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით (რომელიც არ წარმოუდგენია) მასზე ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა ან/და იმგვარი დარღვევა, რაც აუცილებელს ხდიდა მასთან უკიდურესი ღონისძიების გამოყენებას - სამსახურიდან დათხოვნას და შედარებით უფრო მსუბუქი ხასიათის სხვა ღონისძიების გამოყენების მიზანშეუწონლობას.

აღნიშნულიდან გამომდინარე მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, როგორც მართლსაწინააღმდეგო.

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

როდესაც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის

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

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

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაოზე 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, სასამართლო ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო აქაც მოიხსენიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). აღნიშნული კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნიან, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ბათილად უნდა იქნას ცნობილი ბრძანება ი----- ბ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. რაც შეეხება სამსახურში აღდგენის საკითხს, სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ შედეგს და აძლევს სასამართლოს შესაძლებლობას აირჩიოს და გამოიყენოს უფრო მიზანშეწონილი ღონისძიება, ამ შემთხვევაში საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე

დაკავებული მთავარი ბუღალტრის თანამდებობა ამჟამად ვაკანტური არ არის, ხოლო რიგითი ბუღალტრის პოზიციაზე მუშაობაზე თავად მოსარჩელემ განაცხადა უარი.

შესაბამისად, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის სანაცვლოდ ი----- ბ-----ს მიაკუთვნოს ალტერნატიული დაკმაყოფილება - ერთჯერადი კომპენსაცია.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი, საშუალოდ, შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა. შ. აფასებს რა ამ ყოველივეს, სასამართლო სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნევს 8 თვის ხელფასს იძულებით განაცდურს პლიუს 3 თვის შრომის ანაზღაურება სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობისათვის. ამასთან სასამართლომ გადაწყვეტილების 3.2.2. პუნქტით დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის ხელფასი გათავისუფლებამდე შეადგენდა დასაბეგრ 2500 ლარს. შესაბამისად მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს საერთო ჯამში 11 თვის ხელფასის დასაბეგრი 27500 ლარის ოდენობით გადახდა.

სასამართლოს აქვე მიაჩნია, რომ არ უნდა დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს სახით იძულებითი განაცდური თანხის დაყოვნების ყოველი დღისთვის, ამ თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის დაკისრების ნაწილში.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე პუნქტის თანხმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტი. აღნიშნული დანაწესიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ შეიძლება დაყოვნდეს ის ანაზღაურება თუ ანგარიშსწორება, რომელიც დასაქმებულისათვის გარკვეულ დროს უნდა გადახდილიყო, მაგრამ ეს ვალდებულება არ შესრულდა. აღნიშნული ნორმა ეხება მისაღები შრომის ანაზღაურების, ანგარიშსწორების და ა.შ. გადახდის დაყოვნებას, რაც განსახილველ შემთხვევაში არ გამოვლენილა. მოსარჩელე ითხოვს იძულებითი მოცდენით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების დაყოვნებისთვის მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრებას, რაც არ გამომდინარეობს მოქმედი შრომის კანონმდებლობიდან.

სასამართლო განმარტავს, რომ პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა

გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რასაც სასამართლო აკისრებს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის სახით. იძულებითი განაცდური წარმოადგენს არა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ გადასახდელ თანხას, არამედ იგი წარმოადგენს იმ თანხას, რაც სასამართლო აკისრებს მოპასუხეს ზიანის ანაზღაურების სახით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე მუხლის თანახმად, პირგასამტეხლო არის მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა, რომელიც მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით და დამსაქმებელი ვალდებულია, რომ ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ზემოაღნიშნული ნორმების ანალიზის საფუძველზე დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ გამოვლენილია დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობა, ანუ სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულებას, არ იგულისხმება განაცდური, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმებას, არამედ დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს. აღნიშნული მიდგომის მართებულობის დასტურია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაც (მაგალითად - სუსგ ას-682-636-2017).

რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნას სახელის გამტეხი ინფორმაციის გავრცელების და საქმიანი რეპუტაციის შელახვის გამო მორალური ზიანის ანაზღაურების დაკისრების შესახებ, სასამართლო განმარტავს შემდეგს:

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-18 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, პირს უფლება აქვს, სასამართლოს მეშვეობით, კანონით დადგენილი წესით დაიცვას საკუთარი პატივი, ღირსება, საქმიანი რეპუტაცია შელახვისაგან. ამავდროულად მე-6 ნაწილის შესაბამისად, ამ მუხლით გათვალისწინებული სიკეთის დაცვა ხორციელდება მიუხედავად ხელმყოფის ბრალისა.

კანონისმიერი ვალდებულებითი ურთიერთობიდან გამომდინარე პასუხისმგებლობის დაკისრების ერთ-ერთ საფუძველს დელიქტური ვალდებულება წარმოადგენს, რომლისგან ნაწარმოები პასუხისმგებლობის გენერალური დათქმაც მოცემულია სამოქალაქო კოდექსის 992-ე მუხლში, რომლის თანახმად პირი, რომელიც სხვა პირს მართლსაწინააღმდეგო,

განზრახი ან გაუფრთხილებელი მოქმედებით მიაყენებს ზიანს, ვალდებულია აუნაზღაუროს მას ეს ზიანი. ამდენად, პირს ზიანის ანაზღაურება შეიძლება დაეკისროს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ არსებობს პასუხისმგებლობის დაკისრების კანონით გათვალისწინებული წინაპირობები, კერძოდ, სახეზეა: ზიანი, რომელიც მიყენებულია მართლსაწინააღმდეგო ქმედებით, არსებობს მიზეზობრივი კავშირი მართლსაწინააღმდეგო მოქმედებასა და დამდგარ ზიანს შორის, სახეზეა ზიანის მიმყენებლის ბრალი.

სსკ-ს 408-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. ამავე კოდექსის 409-ე მუხლის თანახმად, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია ან ამისათვის საჭიროა არათანაზომიერად დიდი დანახარჯები, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება.

სსკ-ს 412-ე მუხლის თანახმად, ანაზღაურებას ექვემდებარება მხოლოდ ის ზიანი, რომელიც მოვალისათვის წინასწარ იყო სავარაუდო და წარმოადგენს ზიანის გამომწვევი მოქმედების უშუალო შედეგს. განსახილველი ნორმა, ზიანის ანაზღაურებისათვის აუცილებელ წინაპირობად აწესებს მიზეზობრივი კავშირის არსებობას დამდგარ ზიანსა და პირის მართლსაწინააღმდეგო ქმედებას შორის.

სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის და 992-ე მუხლის განმარტებით დელიქტიდან გამომდინარე საფუძვლით სამოქალაქო სამართლებრივი პასუხისმგებლობა - ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება, პირს ეკისრება კუმულატიურად შემდეგი პირობების არსებობის შემთხვევაში: 1) უნდა არსებობდეს მართლსაწინააღმდეგო მოქმედება, 2) სახეზე უნდა იყოს ზიანი, 3) უნდა არსებობდეს მიზეზობრივი კავშირი დამდგარ შედეგსა (ზიანს) და მართლსაწინააღმდეგო ქმედებას შორის, 4) ზიანის მიმყენებელს უნდა მიუძღვოდეს ბრალი. ამასთან, მართლსაწინააღმდეგო მოქმედება ზოგადად ნიშნავს დადგენილი წესების, პირობების დარღვევას. ეს წესები და პირობები შეიძლება განსაზღვრული იყოს როგორც კანონით, ისე მხარეთა შორის არსებული ხელშეკრულებით. მოცემულ შემთხვევაში, გადაწყვეტილების 3.1.10. პუნქტით დადგენილია, რომ მოსარჩელე ი----- ბ-----ის პატივის, ღირსების და საქმიანი რეპუტაციის შემლახველი მონაცემების გასაჯაროვებას მოპასუხის მხრიდან ადგილი არ ჰქონია. გათავისუფლების წერილობით დასაბუთებაში მითითებული ფაქტები მესამე პირებისათვის ხელმისაწვდომი არ გამხდარა.

სასამართლო განმარტავს, რომ გათავისუფლების საფუძვლების წერილობით დასაბუთებაში კონკრეტული ფაქტების მითითება არ ნიშნავს, რომ პირის საქმიანი რეპუტაცია შეილახა და ამით მას ზიანი მიაღდა. საქმიანი რეპუტაციის

შელახვის ფაქტს ადგილი უნდა ჰქონდეს მესამე პირების, ფართო საზოგადოების წინაშე, რასაც მოცემულ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია. შესაბამისად არ არსებობს მორალური ზიანის ანაზღაურების დაკისრების ნაწილში სარჩელი დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები სპეციალური კანონის სიტყვისა და გამოხატვის კანონის ნორმების გამოყენების შემთხვევაშიც კი, ვინაიდან დასაბუთლებაში გამოხატულია მოპასუხის როგორც დამსაქმებლის შეფასება მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან მიმართებით.

ამდენად, ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით სახეზეა სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 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, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით 2000 ლარამდე ოდენობით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55.1 მუხლით, 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. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, ამ მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილი არ არის და სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 825 ლარის ოდენობით უნდა დაეკისროს მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ

დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნებიდან გამომდინარე, ხოლო მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის და ადვოკატის მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის ნაწილის 800 ლარის ოდენობით, სულ საპროცესო ხარჯის 900 ლარის გადახდა.

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. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე შპს მ-----ას 07.05.2019 წლის #0---- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
2. მოსარჩელე ი----- ბ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, მოსარჩელის პირვანდელ სამსახურში აღდგენისა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ, მოპასუხე შპს მ-----ას დაეკისროს მოსარჩელე ი----- ბ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 27500 ლარის გადახდა.
3. მოპასუხე შპს მ-----ას დაეკისროს მოსარჩელე იზოდა ბ-----ის სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის ნაწილის 900 ლარის გადახდა.
4. დარჩენილ სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე მოსარჩელეს ეთქვას უარი.
5. მოპასუხე შპს მ-----ას დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 825 ლარის გადახდა.
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
7. 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 სააპელაციო 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