



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

03.02.2020 წელი

ქ.თბილისი

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

მოსარჩელე ე----- უ-----ე,
წარმომადგენელი თ----- გ-----ა,
მოპასუხე შპს ვ----- ს-----ი,
წარმომადგენელი დ----- ხ-----ი,

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, დაყოვნების პირგასამტეხლოს დაკისრება, ორი წლის გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაცია, ასევე დავალიანების გადასახდელად დაკისრება.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის 07.04.2019 წლის #1 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.2. მოსარჩელე ე----- უ-----ე აღდგენილ იქნეს მოპასუხე შპს ვ----- ს-----იში მცველის პოზიციაზე.

1.3. მოპასუხე შპს ვ----- ს-----ის დაეკისროს მოსარჩელე ე----- უ-----ის სასარგებლოდ მოსარჩელის გათავისუფლებამდე შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის დასაბეგრი 1350 ლარის გადახდა.

1.4. მოპასუხე შპს ვ----- ს-----ის დაეკისროს მოსარჩელე ე----- უ-----ის სასარგებლოდ ანაზღაურების დაყოვნების გამო პირგასამტეხლოს დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის გადახდა 07.04.2019 წლიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

1.5. მოპასუხე შპს ვ----- ს-----ის დაეკისროს მოსარჩელე ე----- უ-----ის სასარგებლოდ კუთვნილი 2 წლის გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება 451.20 ლარის ოდენობით.

1.6. მოპასუხე შპს ვ----- ს-----ის დაეკისროს მოსარჩელე ე----- უ-----ის სასარგებლოდ 2018 წლის ივნისის თვის კუთვნილი ხელფასიდან დაკლებული თანხის კერძოდ 25 ლარის ანაზღაურება.

2. მოპასუხის პოზიცია

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

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 08.04.2017 წლიდან მოსარჩელე დასაქმებულია მოპასუხესთან მცველის პოზიციაზე. მხარეთა შორის ხელშეკრულება დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადით. მოსარჩელეს მასზე დაკისრებული ვალდებულებები უნდა შეესრულებინა ყოველ მესამე დღეს 24 საათიანი ცვლის რეჟიმში. მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა დასაბეგრ 282 ლარს.

შრომითი ხელშეკრულების 4.3. პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს: მოსთხოვოს დასაქმებულს ხელშეკრულებით ნაკისრი მოვალეობების ზუსტი და განუხრელი შესრულება;

თავისი შეხედულებისამებრ დასაქმებულს შეუცვალოს დასაცავი ობიექტი (სამუშაო ადგილი) შესაბამისი ანაზღაურების გათვალისწინებით.

ხელშეკრულების 4.4. პუნქტით დასაქმებული ვალდებულია:

ზუსტად და განუხრელად შეასრულოს კანონის, ხელშეკრულების, დაცვის სამსახურის შინაგანაწესის მოთხოვნები, ასევე ზეპირი მითითებები.

იყოს ყოველთვის დაკვირვებული და ყურადღებიანი, თვალი ადევნოს ობიექტზე არსებულ ვითარებას;

არ დატოვოს დასაცავი ობიექტი და საგუშაგო სამუშაო პერიოდში;

სამუშაო დღის დასრულებამდე, შეამოწმოს დასაცავი ობიექტის სახანძრო-დაცვითი სიგნალიზაციის მუშაობის მდგომარეობა და მისი გაუმართაობის შემთხვევაში აცნობოს დაცვის სამსახურს, ხარვეზის აღმოსაფხვრელად, მის აღდგენამდე უზრუნველყოს ობიექტის დაცვა;

გამოცხადდეს სამუშაოზე დამსაქმებლის მიერ დამტკიცებული გრაფიკის მიხედვით და ფორმის ტანსაცმლით, წინააღმდეგ შემთხვევაში დაჯარიმდება 500 ლარით;

საგანგებო ვითარებაში შესაბამისი ინფორმაცია მიაწოდოს დაცვის სამსახურს და იმოქმედოს დადგენილი წესების და სიტყვიერი ინსტრუქციების შესაბამისად;

აუცილებლობის შემთხვევაში, აღნიშნული ხელშეკრულებით განსაზღვრული ანაზღაურებით (დამატებითი ანაზღაურების გარეშე) დამატებით იმუშაოს არაუმეტეს ორი ცვლისა დამქირავებლის მიერ განსაზღვრული გრაფიკის შესაბამისად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

08.04. 2017 წლის შრომითი ხელშეკრულების ასლი ს. ფ. 25-26.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდებიან.

3.1.2. 08.04.2017 წელს შპს ვ----- ს-----ის და ე----- უ-----ეს შორის ასევე დაიდო კონკრეტული ობიექტის დაცვის ხელშეკრულება, რომლითაც დასაქმებულს დაევალა განეხორციელებინა სს ს-----ს ბ----ს ლილოს ობიექტის დაცვა ყოველ მესამე დღეს 24 საათიანი ცვლის რეჟიმში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

08.04. 2017 წლის შრომითი ხელშეკრულების ასლი ს. ფ. 27-28.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდებიან.

3.1.3. მოსარჩელე 2019 წლის 07 აპრილს არ გამოცხადდა სამსახურში, რაზედაც თბილისის ცოცხალი ძალების დაცვის ორგანიზაციის ზონის ინსპექტორის ნიკა პაიჭაძის მიერ შედგენილ იქნა მოხსენებითი ბარათი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდებიან.

მოწმის ჩვენება - იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი.

3.1.4. 10.04.2019 წელს მოსარჩელეს განუმარტეს, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ზ“ პუნქტის საფუძველზე 07.04.2019 წლიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

07.04.2019 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 34.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდებიან.

3.1.5. 10.04.2019 წელს მოსარჩელემ მოითხოვა გათავისუფლების საფუძვლების წერილობითი დასაბუთება, რაც ჩაიბარა 17.04.2019 წელს.

გათავისუფლების წერილობით დასაბუთებაში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელე 2019 წლის 07 აპრილს მისი მორიგეობის დღეს არ გამოცხადდა სამსახურში, რის თაობაზეც არ იყო გაფრთხილებული უშუალო ხელმძღვანელობა, ხოლო როგორც შემდგომ გაირკვა მოსარჩელე იმყოფებოდა დასავლეთ საქართველოში, რითაც მის მიერ დარღვეულ იქნა შრომის ხელშეკრულების 4.4. პუნქტით განსაზღვრული მოთხოვნები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

10.04.2019 წლის და 17.04.2019 წლის წერილების ასლები ს.ფ. 31-33.

მოსარჩელის ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.6. მოსარჩელის ჯანმართელობის მდომარეობის შესახებ ფორმა N100-ით დგინდება, რომ მას აქვს D17.0 თავის, სახისა და კისრის კანისა და კანქვეშა ცხიმოვანი ქსოვილების კ-----; მარცხენა კისრის უკანა მიდამოს კანქვეშა ქსოვილის კ----- - ლ-----. ამ დიაგნოზით იგი საავადმყოფოში მოთავსებულ იქნა 18.02.2019 წელს და მას ჩაუტარდა ქირურგიული ოპერაცია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

ფორმა N100 ს. ფ. 43-44.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.7. მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა ვაკანტურია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.8. შემოსავლების სამსახურის მიერ გაცემული ინფორმაციის თანახმად, მოსარჩელის მიერ 01.01.2018 წლიდან 31.08.2018 წლის ჩათვლით მიღებული დასაბეგრი შემოსავალი შეადგენს 2270 ლარს. ყოველთვიურად მოსარჩელისათვის ჩარიცხული დასაბეგრი ხელფასი კი 282 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შემოსავლების სამსახურის მიერ გაცემული ცნობის ასლი ს. ფ. 57-58.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოპასუხის მიერ მოსარჩელე ე----- უ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გამოვლენილი ნება არამართლზომიერია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102.1 მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105.2 მუხლის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

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

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

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

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი

ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობას ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი 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 ერთურობის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

მოცემულ შემთხვევაში, უდავოა რომ მოსარჩელე 2019 წლის 07 აპრილს მისი მორიგეობის დროს არ გამოცხადდა სამსახურში. დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანია დადგინდეს 07 აპრილს მოსარჩელის სამსახურში გამოუცხადებლობა გამოწვეული იყო თუ არა საპატიო მიზეზით, ხოლო თუ არ იყო გამოწვეული საპატიო მიზეზით, დამსაქმებელმა გამოიყენა თუ არა ადექვატური დისციპლინური ღონისძიება.

სასამართლოს საქმეში არსებული მტკიცებულებების ერთობლივი შეფასების შედეგად დადგენილად მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მხრიდან 07 აპრილს სამსახურში გამოუცხადებლობა გამოწვეული იყო არასაპატიო მიზეზით. კერძოდ, მოსარჩელემ სასამართლოს ვერ წარუდგინა სათანადო მტკიცებულებები, რომლითაც დადასტურდებოდა, რომ მის მიერ სამსახურის გაცდენა საპატიო იყო. მოსარჩელემ ვერ უზრუნველყო მისი მტკიცების სფეროში შემავალი ფაქტებისა და გარემოებების დადასტურება სათანადო მტკიცებულებებით, მან ვერ დაადასტურა რომ წინასწარ აცნობა დამსაქმებელს ცვლის შეცვლასთან დაკავშირებით. მოწმის სახით დაკითხულმა მოსარჩელის უშუალო ხელმძღვანელმა ნ. პ-----მ უარყო აღნიშნული (იხ. სასამართლო სხდომის ოქმი). შესაბამისად სასამართლოს მიაჩნია, რომ შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევას ადგილი ჰქონდა, თუმცა სასამართლოს იმის

გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის 2 წლიანი მუშაობის პერიოდში მის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენებას ადგილი არ ჰქონია, მიაჩნია რომ დამსაქმებლის მხრიდან მოსარჩელის მიმართ ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური სახდელის გამოყენების შემთხვევაშიც მიზანი იქნებოდა მიღწეული.

შესაბამისად, ცხადი ხდება, რომ დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა დასაქმებულის მხრიდან ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების ისეთი დარღვევის ფაქტი, რომლისთვისაც დამსაქმებლის ნების გამოვლენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ყველაზე მკაცრი ღონისძიების გამოყენების შესახებ ჩაითვლებოდა მართლზომიერად.

რაც შეეხება მოპასუხის მითითებას იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელის ჯანმრთელობის მდგომარეობა გაუარესდა 2017 წელთან შედარებით და კანონი კერძო დაცვითი საქმიანობის შესახებ კრძალავს ჯანმრთელობის ასეთი მდგომარეობის მქონე პირის დაცვის სამსახურში დასაქმებას, აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო ვერ იმსჯელებს, ვინაიდან მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა აღნიშნული საფუძვლით არ შეწყვეტილა, ხოლო სასამართლო მსჯელობს მხოლოდ გათავისუფლების ბრძანებაში და გათავისუფლების წერილობით დასაბუთებაში დამსაქმებლის მიერ მითითებული საფუძვლების ფარგლებში და ამ დავის გადაწყვეტის ფარგლებში სასამართლო ვერ შეაფასებს მოსარჩელის ამჟამინდელ ჯანმრთელობის მდგომარეობას, რაც დამსაქმებელმა უნდა შეაფასოს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის შემდგომ.

შესაბამისად მოსარჩელის ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო იყო თუ არა მოპასუხე უფლებამოსილი შეეწყვიტა მასთან შრომითი ხელშეკრულება აღნიშნულზე სასამართლო მოცემული დავის ფარგლებში ვერ იმსჯელებს.

3.2.2. მოსარჩელის მიერ შესრულებულ იქნა ზეგანაკვეთური სამუშაო, რომლისთვისაც მას დამსაქმებლის მხრიდან არ აქვს მიღებული შესაბამისი ანაზღაურება, რომელიც შეადგენს დასაბეგრ 1350 ლარს.

მოცემულ შემთხვევაში საქმეში წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების თანახმად დამსაქმებელი ვალდებული იყო ეწარმოებინა სამუშაო საათების აღრიცხვა და სამუშაო საათებიდან გამომდინარე თუ დასაქმებული გადააჭარბებდა კვირაში 48 საათს აღნიშნული ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ უნდა მიეჩნია და უნდა მოეხდინა შესაბამისი ანგარიშსწორება.

მოსარჩელემ მიუთითა, რომ მოპასუხე ორგანიზაციაში მუშაობის პერიოდში მუდმივად უწევდა ზეგანაკვეთურად მუშაობა. ორგანიზაციაში იმუშავა ზუსტად 2 წელი და ამ 2 წლის განმავლობაში ყოველთვიურად მას უწევდა 2 დღის მუშაობა ზედმეტად, ანუ სახეზეა 2 წლის განმავლობაში სულ 48 დღე. ზეგანაკვეთური 2 დღის ანაზღაურება ყოველთვიურად შეადგენდა დაბეგრულ 45 ლარს. რომელიც მოპასუხეს არ აუნაზღაურებია.

საგულისხმოა ის გარემოება, რომ მოპასუხეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ოდენობა სადავოდ არ გაუხდია, მან სადავოდ გახადა მხოლოდ ამ სამუშაოს შესრულების ფაქტი, თუმცა ვერ დაადასტურა, რომ მოსარჩელის მხრიდან ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება არ მომხდარა იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის განმარტებით ცვლების გადაბარების ჟურნალის წარმოებას დამსაქმებელი აწარმოებდა, ანუ აღნიშნული დოკუმენტი რომლითაც შესაძლებელია დადგინდეს მოსარჩელის მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ოდენობა უნდა ინახებოდეს მოპასუხესთან, რომელმაც სასამართლოს მიერ აღნიშნული მტკიცებულების გამოთხოვის მიუხედავად მისი მოუძიებლობის გამო არ წარმოადგინა სასამართლოში, რის გამოც მტკიცების ტვირთი მოსარჩელის მიერ მითითებული ოდენობით ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებლობის გადადის მოპასუხე მხარეზე.

შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხე მხარემ ვერ დაადასტურა მისი მტკიცების სფეროში შემაჯალი ფაქტები და გარემოებები სათანადო მტკიცებულებებით, რის გამოც სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, მოსარჩელის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ფაქტს იმ ოდენობით რა ოდენობითაც მითითებული აქვს მოსარჩელეს.

3.2.3. მოსარჩელეს არ გააჩნია კანონიერი საფუძველი მოითხოვოს 2 წლის გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაცია.

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“ ს-----ს 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 საფუძველით 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 საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, დამსაქმებელი

ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

სასამართლო მიუთითებს იმ გარემოებაზე, რომ გამოუყენებელი შვებულება შესაძლოა არსებობდეს მხოლოდ მაშინ, თუ მუშაკი მოითხოვს შვებულებაში გასვლას და ადმინისტრაცია უარს ეტყვის მას, რაც თავისთავად შექმნის „გამოუყენებელი შვებულების“ ცნებას, შვებულების გამოყენება ეს არის დასაქმებულის უფლება და არა ვალდებულება.

შვებულების უფლება წარმოიშობა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის პირობებში. განსახილველი ნორმით (სშკ-ის 21.4. მუხლი) გათვალისწინებული პირობების არსებობისას, დასაქმებულს უფლება აქვს მოითხოვოს მუშაობის ბოლო წელს გამოუყენებელი შვებულებისათვის კომპენსაცია, რადგან დამსაქმებლის ინიციატივით შრომის ურთიერთობის შეწყვეტით არ შეიძლება დასაქმებულს წაერთვას შვებულების უფლება, რომელსაც იგი სავარაუდოდ გამოიყენებდა, მასთან შრომითი ურთიერთობა რომ არ შეწყვეტილიყო.

მოცემულ შემთხვევაში საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელე დასაქმებულ იქნა 2017 წლის აპრილში და მუშაობდა 2019 წლის 07 აპრილამდე. მას შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშვა 11 თვის გასვლის შემდეგ 2018 წლის მარტში და 2019 წელს.

საქმის მასალებით უდავოდ არის დადგენილი, რომ მოსარჩელეს 2018 წლის შვებულების გადატანასთან დაკავშირებით ნება მოჰპასუხის წინაშე არ გამოუვლენია არც ზეპირად და არც წერილობით, შესაბამისად საქართველოს შრომის კოდექსის 25-ე მუხლის თანახმად, თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. აკრძალულია არასრულწლოვნის ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში.

შესაბამისად, ვინაიდან მოსარჩელეს 2018 წლის შვებულება 2019 წლისთვის არ გადაუტანია, მისი მოთხოვნა წინა წლის შვებულების თანხის ანაზღაურების შესახებ მოკლებულია სამართლებრივ საფუძველს იმ გარემოების გათვალისწინებითაც, რომ გამოუყენებელი შვებულების ფულად კომპენსაციას კანონმდებელი უკავშირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, ხოლო ამ შემთხვევაში მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ დაკმაყოფილდა აღნიშნულის გათვალისწინებით არ არსებობს ამ ნაწილში სარჩლის დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძვლები.

ამასთან საგულისხმოა ის გარემოება, რომ თუნდაც ჰქონოდა მოსარჩელეს

გამოვლენილი ნება წინა წლის შვებულების გადატანასთან დაკავშირებით მომდევნო წლისთვის მისი მოთხოვნა 2 წლის შვებულების ფულადი კომპენსაციის შესახებ მაინც არ ჩათვლებოდა მართლზომიერად, ვინაიდან სასამართლო მიიჩნევს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 21.4 მუხლის დანაწესის ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში შვებულების ფულად კომპენსაციას, განსახილველ შემთხვევაში კი ასეთი მოცემულობა სახეზე არ არის. მხარე იმყოფებოდა შრომით ურთიერთობაში დამსაქმებელთან, ამასთან სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტით დადგენილია, რომ მოპასუხის მიერ 07.04.2019 წელს გამოვლენილი ნება დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მიჩნეულ იქნა არამართლზომიერად, რისი თანმდევი შედეგიც სამსახურში აღდგენაა. შესაბამისად არ არსებობს საქართველოს შრომის კოდექსის 21.4 მუხლის წინაპირობები. ამასთან, საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ მოსარჩელემ ვერ დაადასტურა შრომითი ურთიერთობის პერიოდში მოსარჩელისათვის შვებულების მიცემის შესახებ ნების გამოვლენის ფაქტი, რაც შეხება მოსარჩელის 05.04.2019 წლით დათარიღებულ განცხადებას (იხ. ს. ფ. 30) აღნიშნულზე სასამართლო ვერ იმსჯელებს, ვინაიდან საქმის მასალებით არ დასტურდება დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელის მიერ შვებულებაში გასვლის შესახებ ნების გამოვლენის მიღების ფაქტი, მით უფრო იმ პირობებში როდესაც აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება მოპასუხის მხრიდან სადავოდ იქნა გამხდარი.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს რომ მოსარჩელეს არ გააჩნია კანონიერი საფუძველი მოითხოვოს 2 წლის გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაცია.

3.2.4. მოსარჩელეს არ გააჩნია კანონიერი საფუძველი მოთხოვოს მოპასუხისათვის სახლფასო დანაკლისის 25 ლარის დაკისრება.

სასამართლო განმარტავს, რომ სასამართლოში სამოქალაქო საქმეებზე სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპების დაცვით, რაც ასახვას პოვნებს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-3-4-ე და 102.1 მუხლებში, რომელთა მიხედვითაც მოსარჩელე განსაზღვრავს თუ სარჩელში მითითებული სასარჩელო მოთხოვნა რომელ ფაქტობრივ გარემოებაზე დაამყაროს, ხოლო მხარეებს ევალებათ დაამტკიცონ სარჩელში და შესაგებელში მათ მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 131-ე მუხლის თანახმად, ერთი მხარის მიერ ისეთი გარემოების არსებობის ან არარსებობის დადასტურება (აღიარება), რომელზედაც მეორე მხარე ამყარებს თავის მოთხოვნებსა თუ შესაგებელს, სასამართლომ შეიძლება საკმარის მტკიცებულებად ჩათვალოს და საფუძვლად დაუდოს სასამართლო გადაწყვეტილებას. ამავე კოდექსის 133-ე მუხლის თანახმად, მხარეს შეუძლია სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების გამოტანამდე

გააქარწყლოს (უარყოს) თავისი აღიარება, თუ დაამტკიცებს, რომ ეს აღიარება იყო შეცდომის შედეგი და განპირობებული იყო ისეთი გარემოებით, რომელიც ცნობილი გახდა მისთვის აღიარების შემდეგ, ანდა მასზე ფსიქიკური თუ ფიზიკური ზემოქმედებით, რომელიც გამორიცხავდა მის თავისუფალ ნებას. აღიარების უარყოფა სასამართლომ უნდა დაასაბუთოს თავის გადაწყვეტილებაში.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მის მიერ სასამართლო სხდომაზე გაკეთებულ ახსნა-განმარტებაში აღიარა, რომ 25 ლარი წარმოადგეს არა სახელფასო დავალიანებას, არამედ დისციპლინურ სახდელს, მის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევისთვის.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის ზემოთმითითებული ქმედება წარმოადგენს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 131-ე მუხლის გათვალისწინებულ აღიარებას, რომლის გაქარწყლებაც მან ვერ შეძლო სასამართლოში გადაწყვეტილების გამოტანამდე.

საქმის მასალებით უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელეს მოპასუხის გადაწყვეტილება დისციპლინური სახდელის დადების შესახებ 25 ლარის ხელფასიდან დაკავების შესახებ სადავოდ არ გაუხდია, შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს არ გააჩნია კანონიერი საფუძველი მოითხოვოს მოპასუხისათვის 25 ლარის ოდენობით თანხის დაკისრება.

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 ჯლარკავა 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 უცხოელად 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 მის 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 სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრობოდეს 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 აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

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

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

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

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

როგორც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით

უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.).

სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ „პროპორციულობის ტესტით“, ვინაიდან შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის რეგულაციაში ექცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციის 26-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 გამოასწორობს, 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, ასევე გათავისუფლების საფუძვლების წერილობით დასაბუთებაშია აღნიშნული მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველით - სამსახურში გამოუცხადებლობა. 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.

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 - შეუძლებელი შემდგომი სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელება.

რაც შეეხება უშუალოდ მოსარჩელის დათხოვნის თაობაზე მოპასუხის მიერ გამოცემულ აქტს:

გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტით დადგენილ იქნა, რომ მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ არამართლზომიერია. მოპასუხემ ვერ დაადასტურა, მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების ისეთი დარღვევის, რომელიც გაამართლებდა მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობის გამო მოხდა სხვა პირით მოსარჩელის ჩანაცვლება, რის გამოც მოპასუხეს არ განუცდია მატერიალური ან სხვა სახის ზიანი და შრომის დისციპლინის დარღვევისათვის თითქმის 2 წლის განმავლობაში მოსარჩელეს არ შეფარდება დისციპლინარული სახდელი.

საბოლოო ჯამში, სასამართლო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - ე----- უ----- --ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიიჩნევს უკანონოდ. 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 საფუძველიანია.

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 მასზე ნაკისრი ვალდებულების ისეთი დარღვევა, რაც აუცილებელს ხდიდა მასთან უკიდურესი ღონისძიების გამოყენებას - სამსახურიდან დათხოვნას და შედარებით უფრო მსუბუქი ხასიათის სხვა ღონისძიების გამოყენების მიზანშეუწონლობას.

ამრიგად, მოპასუხის 07.04.2019 წელს გამოვლენილი გადაწყვეტილება ანუ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, როგორც მართლსაწინააღმდეგო და პრიორიტეტი უნდა მიენიჭოს სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელებას.

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.

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

გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებით.

შესაბამისად, სასამართლო ბათილად ცნობს სადავო ბრძანებას, როგორც არამართლზომიერ სამოქალაქო სამართლებრივ ნებას, რასაც შედეგად თავის მხრივ უნდა მოჰყვეს მანამდე არსებული სამართლებრივი რეალობის აღდგენა - მოსარჩელის დაბრუნება დათხოვნამდე დაკავებულ თანამდებობაზე.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა ვაკანტურია, შესაბამისად ე----- უ-----ე აღდგენილ უნდა იქნეს გათავისუფლებამდე დაკავებულ მცველის პოზიციაზე.

რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნას ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების შესახებ, სასამართლო განმარტავს, საქართველოს შრომის კოდექსის 14.1 მუხლით დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, – კვირაში 48 საათს. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის დარგების ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო. ამავე კოდექსის 14.1¹ მუხლით თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/შრომითი პროცესის 24-საათიან უწყვეტ რეჟიმს, მხარეები უფლებამოსილი არიან, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, ამ მუხლის მე-2 პუნქტის პირობების გათვალისწინებით და დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროის მიცემის პირობით. საქართველოს შრომის კოდექსის 17.3 მუხლის თანახმად, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 24 საათს. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. საქართველოს შრომის კოდექსის 17.5. პუნქტით მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე.

გადაწყვეტილების 3.2.2. პუნქტით სასამართლომ დადგენა, რომ მოსარჩელეს ორი წლის განმავლობაში მოუწია 48 დღის განმავლობაში ზეგანაკვეთური მუშაობა, რისთვისაც დამსაქმებელს შესაბამისი უკუგება ხელფასის სახით არ განუხორციელებია. შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების შესახებ საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს. კერძოდ, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ზეგანაკვეთური

სამუშაოს ანაზღაურების სახით დასაბეგრი 1350 ლარის გადახდა.

რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნებს 2 წლის გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის და სახელფასო დავალიანების 25 ლარის მოპასუხისათვის დაკისრების ნაწილში, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ზემოაღნიშნული სასარჩელო მოთხოვნები უსაფუძვლობის გამო არ უნდა დაკმაყოფილდეს (განმარტება ვრცლად მოცემულია გადაწყვეტილების 3.2.3. და 3.2.4. პუნქტებში.)

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

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად, 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 დაყოვნებისათვის მოპასუხისათვის 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).

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.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 37-ე მუხლის თანახმად, პროცესის ხარჯებს შეადგენს სასამართლო ხარჯები და სასამართლოსგარეშე ხარჯები. თავის მხრივ, სასამართლო ხარჯებს შეადგენს სახელმწიფო ბაჟი და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები, ხოლო სასამართლოსგარეშე ხარჯებს წარმოადგენს ადვოკატისათვის გაწეული ხარჯები, დაკარგული ხელფასი (განაცდური), მტკიცებულებათა უზრუნველსაყოფად გაწეული ხარჯები, აგრეთვე მხარეთა სხვა აუცილებელი ხარჯები. უდავოა, რომ კანონი მხარის მიერ უკვე გაწეული ხარჯების ანაზღაურების ვალდებულებას აკისრებს მოწინააღმდეგე მხარეს. შესაბამისად, ხარჯის გაწევის ფაქტი სათანადო მტკიცებულებით უნდა დასტურდებოდეს.

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.

იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად საპროცესო ხარჯის ნაწილის საერთო ჯამში - 114.25 ლარის გადახდა, ხოლო ზედმეტად გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის თანხა 50 ლარის ოდენობით უკან უნდა დაუბრუნდეს მოსარჩელეს. სარჩელის იმ ნაწილში რომელშიც მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 50 ლარის ოდენობით 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 მოპასუხის 07.04.2019 წლის #1 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
2. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, მოსარჩელე ე----- უ----- ე აღდგენილ იქნეს მოპასუხე შპს ვ----- ს-----ში მცველის პოზიციაზე.
3. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს მოპასუხე შპს ვ----- ს-----ის დაეკისროს მოსარჩელე ე----- უ-----ის სასარგებლოდ მოსარჩელის გათავისუფლებამდე შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის დასაბეგრი 1350 ლარის გადახდა.
4. მოსარჩელეს უარი ეთქვას 2 წლის გამოუყენებელი შვებულების ფულადი კომპენსაციის, ასევე დაყოვნების პირგსამტეხლოს და სახელფასო დავალიანების 25 ლარის ოდენობით მოპასუხისათვის გადასახდელოდ დაკისრებაზე.
5. მოპასუხე შპს ვ----- ს-----ის დაეკისროს მოსარჩელე ე----- უ-----ის სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის 114.25 ლარის გადახდა.
6. მოპასუხე შპს ვ----- ს-----ის დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 50 ლარის გადახდა.

7. საქმეზე 06.05.2019 წელს სს თიბისი ბ----ს მეშვეობით #0 საგადახდო დავალებით, სახელმწიფო ხაზინაში სახაზინო კოდით 300773150, ბ----ს კოდით TRESGE22, ე----- -- უ-----ის მიერ სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 50 ლარი სრულად დაუბრუნდეს გადამხდელს.

8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

9. 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