

N 3-----

N 2/26442-19



## გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

21.01.2020 წ.

ქ. თბილისი

### შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო

**მოსამართლე** - თეა ბერაია  
**სხდომის მდივანი** - ნინო კეკელიანი

**მოსარჩელე** - გ-----ი კ-----  
**წარმომადგენელი** - ზურაბ ხ-----ი

**მოპასუხე** - სს „ს-----ა“  
**წარმომადგენლები:** სიმონ ტ-----ი, ელისაბედ შ-----

**დავის საგანი:** ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

### აღწერილობითი ნაწილი

#### 1. სასარჩელო მოთხოვნა

- 1.1. ბათილად იქნას ცნობილი სს „ს-----ის“ 2019 წლის 03 სექტემბრის ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;
- 1.2. მოსარჩელე აღდგენილ იქნეს სს „ს-----ის“ მართვის ცენტრალური აპარატის, კორპორატიული მართვის დეპარტამენტის, საორგანიზაციო სამსახურის სამეურნეო უზრუნველყოფის სამსახურის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე;
- 1.3. დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ 2019 წლის 3 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე განაცდურის ყოველთვიურად 1250 ლარის ოდენობით გადახდა.

## **მოსარჩელის პოზიცია:**

მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში მუშაობდა 2014 წლიდან 2019 წლის 2 სექტემბრამდე. გათავისუფლების მომენტისათვის იგი მუშაობდა მართვის ცენტრალური აპარატის, კორპარატიული მართვის დეპარტამენტის, საორგანიზაციო სამსახურის სამეურნეო უზრუნველყოფის სამსახურის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე და მისი შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 1250 ლარს. მოსარჩელეს 2019 წლის 5 სექტემბერს ჩაბარდა მისი განთავისუფლების შესახებ 2019 წლის 3 სექტემბრის ბრძანება. ბრძანებაში აღნიშნული იყო, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან გათავისუფლდა ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ 2018 წლის დეკემბრის თვეში მის მიმართ დაიწყო სისხლისსამართლებრივი დევნა, რაც ეცნობა მოპასუხეს 2018 წლის 19 დეკემბერს. ამავე რიცხვში მოხდა მოპასუხის ინიციატივით მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეჩერება. მოსარჩელეს არ ჩაბარებია გადაწყვეტილება მასთან შრომით ურთიერთობის შეჩერების შესახებ და მხოლოდ სიტყვიერად ეცნობა აღნიშნულის თაობაზე. შესაბამისად, მოსარჩელე არ იყო ინფორმირებული თუ როდის და რა ვადით შეუჩერდა შრომითი ურთიერთობა. შესაბამისად, მას არ გაუცდენია სამსახური მისი ბრალეული ქმედებით, რის გამოც მოპასუხის ბრძანება მისი სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე უკანონოა.

## **2. მოპასუხის პოზიცია**

მოპასუხის წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. რაც გამოიხატა შემდეგში: კანონიერ ძალაში შესული განაჩენით დადგენილია, რომ მოსარჩელემ ჩაიდინა სისხლის სამართლის დანაშაული სამსახურებრივი მდგომარეობის გამოყენებით, რაც პირდაპირ კავშირშია მოპასუხის რეპუტაციასთან, კერძოდ მოსარჩელე, მოქალაქეს დაპირდა მოპასუხე ორგანიზაციაში დასაქმებას 1150 ლარის სანაცვლოდ და, ასევე, სასამართლოს განაჩენის კანონიერ ძალაში შესვლისა და, შესაბამისად, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ვადის გასვლის შემდგომ არ გამოცხადებულა სამსახურში.

შესაბამისად, მოპასუხე აღნიშნავს, რომ ბრძანება მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ კანონიერია. გარდა ამისა, მოპასუხე აღნიშნავს, რომ სარჩელი ხანდაზმულია, ვინაიდან მოსარჩელემ არ მიმართა სასამართლოს მისთვის ბრძანების ჩაბარებიდან 30 დღის ვადაში, რაც გათვალისწინებულია საქართველოს შრომის კოდექსით.

### 3. ფაქტობრივი გარემოებები

#### 3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

**3.1.1.** მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში მუშაობდა 2014 წლიდან 2019 წლის 2 სექტემბრამდე. გათავისუფლების მომენტისათვის იგი მუშაობდა მართვის ცენტრალური აპარატის, კორპორატიული მართვის დეპარტამენტის, საორგანიზაციო სამსახურის სამეურნეო უზრუნველყოფის სამსახურის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე და მისი შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა ყოველთვიურად 1250 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;
- 2017 წლის 01 ივნისის N2--- ბრძანება.

**3.1.2.** თბილისის საქალაქო სასამართლოს სისხლის სამართლის საქმეთა საგამოძიებო, წინასასამართლო სხდომისა და არსებითი განხილვის კოლეგიის 2019 წლის 11 თებერვლის განაჩენით გ----- კ----- ცნობილ იქნა დამნაშავედ საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 19,180-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტით და ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული დანაშაულის ჩადენისათვის და საბოლოოდ სასჯელის სახედ და ზომად განესაზღვრა ჯარიმა - 5000 ლარის ოდენობით. განაჩენის შესაბამისად, მოსარჩელე მოქალაქეს დაპირდა 1150 ლარის სანაცვლოდ სს„ს-----აში“ დასაქმებას, რაც წარმოსდგენს სხვისი ქონების მოტყუებით დაუფლების მცდელობას, ჩადენილი სამსახურებრივი მდგომარეობის გამოყენებით, რასაც შესაძლოა გამოეწვია მნიშვნელოვანი ზიანი. აღნიშნული განაჩენი კანონიერ ძალაში შევიდა 2019 წლის 11 თებერვალს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2019 წლის 11 თებერვლის განაჩენი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

**3.1.3.** მოპასუხის სს „ს-----ის“ 2019 წლის 21 იანვრის ბრძანებით, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეჩერდა, 2018 წლის 19 დეკემბრიდან, სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2019 წლის 21 იანვრის ბრძანება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

**3.1.4.** 2019 წლის 22 იანვარს, მოსარჩელეს ფოსტის მეშვეობით, გაეგზავნა 2019 წლის 21 ივნისის ბრძანება მასთან შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ, მოპასუხისათვის ცნობილ მისამართზე, მაგრამ გზავნილი მოპასუხეს დაუბრუნდა მითითებით, რომ ფოსტის თანამშრომელს მისამართზე არავინ დახვდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- საფასტო გზავნილი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

**3.1.5.** მოსარჩელისათვის ცნობილი იყო, იმის თაობაზე, რომ მოპასუხემ 2018 წლის 19 დეკემბრიდან შეაჩერა მასთან შრომითი ურთიერთობა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

**3.1.6.** მოპასუხის სს „ს-----ის“ 2019 წლის 03 სექტემბრის N3--- ბრძანებით, მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება, მოსარჩელის მიერ შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევის საფუძველით. მოსარჩელეს გაეგზავნა შეტყობინება-დასაბუთება მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2019 წლის 03 სექტემბრის N3--- ბრძანება;
- შეტყობინება-დასაბუთება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები.

**3.1.7.** მოსარჩელე, 2018 წლის დეკემბრიდან მის გათავისუფლებამდე, არ გამოცხადებულა სამსახურში სამსახურებრივი მოვალეობის შესასრულებლად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2018 წლის დეკემბრიდან 2019 წლის სექტემბრამდე პერიოდის ამონაწერი ტაბელიდან დასაქმებულის სამსახურში გამოცხადების თაობაზე;
- მხარეთა განმარტებები.

### **3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები**

**3.2.1** სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს ფაქტობრივ გარემოებას, იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელეს სს „ს-----ის“ 2019 წლის 21 იანვრის ბრძანება გაეგზავნა კანონით დადგენილი წესით და მოსარჩელე ინფორმირებული იყო მასსა და მოპასუხეს შორის შრომითი ურთიერთობის შეჩერების პირობების შესახებ.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

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

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მას არ ჩაბარებია ბრძანება მასთან შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ.

მოპასუხემ, შეასრულა ვალდებულება და კანონით დადგენილი წესით გააგზავნა მოსარჩელესთან ბრძანება, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, ფოსტის მეშვეობით, რაც ვერ ჩაბარდა მოსარჩელეს, რადგან მოსარჩელის მისამართზე ფოსტის კურიერს არავინ დახვდა. ამასთან, უდავოდ

არის დადგენილი, რომ მოსარჩელისათვის შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ ცნობილი იყო. თავად მოსარჩელე განმარტავს, რომ იგი არაერთხელ დაუკავშირდა მოპასუხე ორგანიზაციის შესაბამის თანამშრომელს ტელეფონის მეშვეობით და მიიღო ინფორმაცია მასთან შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ. ამდენად, ნაკლებად სარწმუნოა მოსარჩელეს არ სცოდნოდა მასთან შრომითი ურთიერთობის შეჩერების პირობების შესახებ, იმის გათვალისწინებითაც, რომ მის მიმართ მიმდინარეობდა სისხლისსამართლებრივი დევნა და ნაკლებად სავარაუდოა ამ პირობებში მოსარჩელეს არ სცოდნოდა მოპასუხე კომპანიაში მისი სტატუსის შესახებ. გარდა ამისა, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოპასუხეს თავად ევალუბოდა მიეღო ინფორმაცია მისი სტატუსის შესახებ მოპასუხე კომპანიაში. შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს რომ მოსარჩელეს სს „ს-----ის“ 2019 წლის 21 იანვრის ბრძანება გაეგზავნა კანონით დადგენილი წესით და მოსარჩელე ინფორმირებული იყო მასა და მოპასუხეს შორის შრომითი ურთიერთობის შეჩერების პირობების შესახებ.

## **სამოტივაციო ნაწილი**

### **4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა**

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება კანონიერი და დასაბუთებულია, რის გამოც მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე.

### **5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა**

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი და მე-4 მუხლები; საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები;

### **6. სამართლებრივი შეფასება**

**6.1.** ევროპის სოციალურ ქარტიის 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 მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის, საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს.

სასამართლო, ასევე განმარტავს, რომ შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

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

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ მხრივ მნიშვნელოვანია, დამსაქმებელმა ხელოვნურად არ შექმნას წინაპირობები სამართლებრივი

საფუძვლით დასაქმებულის სამსახურიდან გასანთავისუფლებლად.

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

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტი - დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

მოცემულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევია შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებებია.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მის მიერ შრომითი ვალდებულების უხეშად დარღვევის გამო. სასამართლო განმარტავს, რომ ნიშანდობლივია, დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის

მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევას (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას, გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერ 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 მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება იმასთან დაკავშირებით, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას.

ზემოაღნიშნული დასკვნა გამომდინარებს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, რომლის მიხედვით დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა დაარღვია გარკვეული ეთიკის ნორმები, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია შრომით ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება, რაც გამოიხატა იმაში, რომ მოსარჩელემ ჩაიდინა სისხლის სამართლის დანაშაული სამსახურებრივი მდგომარეობის გამოყენებით, რაც პირდაპირ კავშირშია მოპასუხის რეპუტაციასთან, კერძოდ მოსარჩელე, მოქალაქეს დაპირდა მოპასუხე ორგანიზაციაში დასაქმებას 1150 ლარის სანაცვლოდ და, ასევე, სასამართლოს განაჩენის კანონიერ ძალაში შესვლისა და, შესაბამისად, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ვადის გასვლის შემდგომ

არ გამოცხადებულა სამსახურში.

მოსარჩელე მიუთითებს, რომ იგი არ იყო ინფორმირებული მასთან შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლებისა და შეჩერების ვადის თაობაზე და მისი სამსახურში გამოუცხადებლობა საპატიოა.

უდავოდ დგინდება, რომ მოპასუხის სს „ს-----ის“ 2019 წლის 21 იანვრის ბრძანებით, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეჩერდა, 2018 წლის 19 დეკემბრიდან (იხ. 3.1.3. უდავო ფაქტ. გარემოება).

სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელეს სს „ს-----ის“ 2019 წლის 21 იანვრის ბრძანება გაეგზავნა კანონით დადგენილი წესით და მოსარჩელე ინფორმირებული იყო მასსა და მოპასუხეს შორის შრომითი ურთიერთობის შეჩერების პირობების შესახებ (იხ. 3.2.1. სადავო ფაქტ. გარემოება).

მოპასუხე, მის შეტყობინება-დასაბუთებაში აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის მიმართ გამოტანილი განაჩენი შევიდა კანონიერ ძალაში, ამასთან მხედველობაშია მისაღები მის მიერ ჩადენილი დანაშაულის შინაარსი, რომელიც გულისხმობს სამსახურებრივი მდგომარეობის გამოყენებას, რაც პირდაპირ კავშირშია სს „ს-----ის“ რეპუტაციასთან.

ზემოაღნიშნულთან დაკავშირებით, სასამართლო მიუთითებს, რომ სს „ს-----ის“ დირექტორთა საბჭოს 2017 წლის 27 ოქტომბრის N22/49 დადგენილებით დამტკიცებული სს „ს-----ის“ დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის წესების 14.4 მუხლის თანახმად, წინამდებარე წესები წარმოადგენს კომპანიისა და მასში დასაქმებულთა შრომითი ურთიერთობის განუყოფელ ნაწილს, შესაბამისად გათვალისწინებული ვალდებულების/პრინციპების დარღვევა მიიჩნევა შრომის ხელშეკრულების დარღვევად. ამავე წესების 2.1. მუხლის თანახმად, კომპანიის თითოეული დასაქმებული ვალდებულია, იმოქმედოს იმ სტანდარტებით და პიროვნული ქცევის წესებით, რაც პასუხობს კომპანიის აღიარებულ ვალდებულებებს და ტრადიციებს. ხოლო 2.2. მუხლის თანახმად, პიროვნული ქცევის უმაღლესი სტანდარტები დასაქმებულისაგან მოითხოვს პატიოსნებას, კეთილსინდისიერებას და პატივისცემას საკუთარი კოლეგების, ორგანიზაციის, ფართო საზოგადოების თუ მისი ცალკეული წევრების წინაშე, განურჩევლად მდგომარეობისა.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხემ მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში შეძლო დაედასტურებინა, რომ მოსარჩელემ ჩაიდინა შრომითი ვალდებულების უხეში დარღვევა. დგინდება, რომ მოსარჩელე მოქალაქეს დაპირდა სს „ს-----აში“ დასაქმებას 1150 ლარის სანაცვლოდ და აღნიშნული განხრახი ბრალეული ქმედება დადასტურებულია სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული განაჩენით.

შესაბამისად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მითითებული ქმედებით უხეშად იქნა დარღვეული მოსარჩელის მიერ შრომითი ვალდებულება, ვინაიდან აღნიშნულით შეილახა მოპასუხე შპს „ს-----ის“ როგორც ორგანიზაციის რეპუტაცია, რაც შესაძლოა მიჩნეულ იქნეს კომპანიისათვის ზიანის მიყენებად.

სასამართლო დამატებით აღნიშნავს, რომ სს „ს-----ის“ დასაქმებულთა ეთიკის და ქცევის ზოგადი წესების 9.3 მუხლის თანახმად, კომპანია მოქმედებს ნულოვანი ტოლერანტობის პრინციპით კორუფციული გარიგებების მიმართ. ნებისმიერი ქმედება, რომელიც იდენტიფიცირდება, როგორც შეუსაბამო, ეკრძალება ნებისმიერ თანამშრომელს და გარდა სისხლის სამართლებრივი თუ სხვაგვარი პასუხისმგებლობისა გამოიწვევს მისი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლებას/გამოწვევას.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის ქმედება ცალსახად იყო საფუძველი მოპასუხისათვის, რომ გაეთავისუფლებინა მოსარჩელე სამსახურიდან. სასამართლო ასევე აღნიშნავს, იმ გარემოებას, რომ მოპასუხემ დაიცვა უდანაშაულობის პრეზუმცია და შეუჩერა მოსარჩელეს შრომითი ურთიერთობა და მხოლოდ მას შემდეგ გაათავისუფლა იგი სამსახურიდან, როცა მისთვის ცნობილი გახდა მოსარჩელის მიმართ გამოტანილი განაჩენის კანონიერ ძალაში შესვლის შესახებ.

შესაბამისად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილი სისხლის სამართლის დანაშაულის შინაარსის გათვალისწინებით, მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია შრომითი ვალდებულებები, ვინაიდან იგი სისხლისსამართლებრივ პასუხისგებაში მიეცა და დამნაშავედ იქნა ცნობილი ისეთი ქმედებისთვის, რომელიც ეხებოდა უშუალოდ სს „ს-----ის“ და ლახავდა მოპასუხე კომპანიის პრესტიჟსა და საქმიან რეპუტაციას.

გარდა ამისა, სასამართლოს მიაჩნია, რომ დასაბუთებულია მოპასუხის პოზიცია იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელის სამსახურში გამოუცხადებლობა იყო არასაპატიო. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ბრძანება მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე კანონიერი და დასაბუთებულია და არ არსებობს აღნიშნული ბრძანების ბათილად ცნობის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

**6.2.** საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია

სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან დადგენილია, რომ ბრძანება მოსარჩლის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ კანონიერია, არ არსებობს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის სამართლებრივი საფუძვლები.

**6.3.** საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენისას დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან, სახეზე არ არის დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა, მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხისთვის მის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრების თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

**6.4.** სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის პოზიციას იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსარჩელის სარჩელი ხანდაზმულია.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტით, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4-მე-7 პუნქტების თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ არაერთ საქმეში იქნა განმარტებული, რომ საპროცესო კანონმდებლობის შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლოში სარჩელის რეგისტრაციაზე უარის თქმის ან

განუხილველად დატოვების შემთხვევაში, პირს შეუზღუდავად შეუძლია ახალი სარჩელის აღძვრა, თუ აღმოიფხვრება სარჩელის წარმოებაში მიღების დამაბრკოლებელი გარემოებები. სწორედ ასეთი შემთხვევისათვის ადგენს სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლი, რომ სარჩელის განუხილველად დატოვების შემთხვევაში, ხანდაზმულობის ვადის დენა არ შეწყდება, მაგრამ, თუ პირი განუხილველად დატოვებიდან 6 თვის განმავლობაში აღძრავს ახალ სარჩელს, რომელსაც სასამართლო წარმოებაში მიიღებს და განიხილავს, ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელის წარდგენის მომენტიდან (იხ. სუსგ 22/04/2013წ. №ას-1586-1489-2012; 26/01/2016წ. №ას-493-467-2015).

განსახილველ შემთხვევაში, უდავოა, რომ მოსარჩელემ წერილობითი დასაბუთების ჩაბარების 7 დღიანი ვადის ამოწურვიდან ერთი თვის ვადაში - 2019 წლის 07 ოქტომბერს შეიტანა სარჩელი, თუმცა ეს სარჩელი არ იქნა მიღებული წარმოებაში, რაც არ შეიძლება მიჩნეული იქნეს მოსარჩელის მიერ სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გაშვების საფუძვლად, რამდენადაც მოსარჩელემ პირველი სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შემდეგ - 2019 წლის 23 ოქტომბერს შემოიტანა ახალი სარჩელი, რომელიც წარმოებაში იქნა მიღებული. შესაბამისად, სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის დენა შეწყდა პირველი სარჩელის წარდგენილის მომენტიდან - 2019 წლის 07 ოქტომბრიდან.

## **7. საპროცესო ხარჯები**

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა დარჩეს უცვლელად.

## **8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები**

უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა

## **სარეზოლუციო ნაწილი**

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-ე, 244-ე, 248-249-ე, 257-ე მუხლებით

## **დაადგინა:**

1. არ დაკმაყოფილდეს გ----- კ-----ს სარჩელი სს „ს-----ის“

მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების შესახებ;

**2.** გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;

**3.** 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**

თეა ბერაია