



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

8 აპრილი, 2019 წელი

ქ.

ბათუმი

შესავალი ნაწილი

**ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე - სალიხ შაინიძე
სხდომის მდივანი - ნათია გოგმაჩაძე**

მოსარჩელე: ქ-----ა

მოსარჩელის წარმომადგენელი: რა-----ი

მოპასუხე: შპს „თრ-----“ (დირექტორი - ემ-----ი)

მოპასუხის წარმომადგენელი: ავ----- პე-----

დავის საგანი: გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, მიუღებელი ხელფასის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ხელფასის (400 ლარი) 0,07% პროცენტის დაკისრება ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის, 2018 წლის 08 ივნისიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. გაუქმდეს შპს „თრ-----“-ის (საიდენტიფიკაციო ნომერი - 4-----) დირექტორის გადაწყვეტილება ქ-----ას (პ/ნ 60-----) დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე და ქ-----ა (პ/ნ 60-----) აღდგენილ იქნას შპს „თრ-----“-ის ბათუმის ოფისის მენეჯერის თანამდებობრივ პოზიციაზე.

1.2. შპს „თრ-----“-ს (საიდენტიფიკაციო ნომერი - 4-----) ქ-----

ას (პ/ნ 60-----) სასარგებლოდ დაეკისროს ხელფასის ანაზღაურება 5064 (ხუთი ათას სამოცდაოთხი) ლარის ოდენობით (საშემოსავლოს გარეშე).

1.3. შპს „თრ-----“-ს (საიდენტიფიკაციო ნომერი - 4-----) ქ-----
ას (პ/ნ 60-----) სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის (მიუღებელი ხელფასის) ანაზღაურება 2018 წლის 08 ივნისიდან - თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდისათვის, ყოველთვიურად 4000 (ოთხი ათასი) ლარის ოდენობით (საშემოსავლოს გარეშე).

1.4. შპს „თრ-----“-ს (საიდენტიფიკაციო ნომერი - 4-----) ქ-----
--ას (პ/ნ 60-----) სასარგებლოდ დაეკისროს ხელფასის (4000 ლარი) 0.07 პროცენტი ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის, 2018 წლის 08 ივნისიდან - თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდისათვის.

სარჩელის საფუძვლები:

- ქ-----ა 2016 წლის 16 მაისიდან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა შპს „თრ-----“-ში. საწყის ეტაპზე მუშაობდა გიდის პოზიციაზე. მოსარჩელე განმარტავს, რომ დასაქმების ეტაპიდან მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს ასრულებდა სათანადოდ, რასაც მოწმობს ისიც, რომ მუშაობის დაწყებიდან დაახლოებით რვა თვეში მოხდა მისი დაწინაურება და ხელმძღვანელი პირის გადაწყვეტილებით 2017 წლის დასაწყისში დაინიშნა შპს „თრ-----“-ის ბათუმის ოფისის მენეჯერის პოზიციაზე. რატომაც, ახალ თანამდებობრივ პოზიციაზე დანიშვნის შემდეგ გაიზარდა დაკისრებული სამუშაოს მოცულობა, გრაფიკი და შესაბამისად პასუხისმგებლობაც. მოსარჩელე განმარტავს, რომ არც საწყის ეტაპზე და მით უფრო შემდგომ პერიოდშიც არ ყოფილა მისი მხრიდან შრომითი ურთიერთობით განსაზღვრული მოვალეობების განზრახ ან/და უხეში გაუფრთხილებლობით შეუსრულებლობის ფაქტი. სწორედ, აღნიშნული გარემოება განაპირობებდა მის კარიერულ წინსვლას, რაც თავის მხრივ ასახვას ჰპოვებდა სახელფასო ბადეზე.

- მოსარჩელე ასევე განმარტავს, რომ მიუხედავად ამისა, ყოველგვარი ახსნა-განმარტებისა და დასაბუთების გარეშე, 2018 წლის 08 ივნისს მოხდა მისი გათავისუფლება დაკავებული პოზიციიდან, ხოლო, როდესაც გათავისუფლების შესახებ წერილობითი დასაბუთების გაცემის მოთხოვნით მიმართა დამსაქმებელს, უპასუხოდ იქნა დატოვებული. შესაბამისად, ამ დრომდე უცნობია მისთვის რეალური მოტივი გათავისუფლების, მისთვის მხოლოდ ცნობილია, რომ უშუალო ხელმძღვანელი პირი მას ბრალს დებს იმასთან დაკავშირებით, თითქოს მისი მხრიდან ადგილი ჰქონდა „კომპანიის“ საქმიანობის ხელშეშლის მცდელობას.

- დამატებით განმარტავს, რომ ოფისის მენეჯერის პოზიციაზე გადასვლის შემდეგ, მასსა და კომპანიას შორის წერილობითი ფორმით დადებული ხელშეკრულება არ შემდგარა, ამიტომ, არსებული შრომით ურთიერთობა რეგულირდებოდა კანონით ან მხარეთა ზეპირი შეთანხმებით. რაც შეეხება

ხელფას, იგი განსაზღვრული იყო ყოველთვიურად - 4 000 (ოთხი ათასი) ლარის ოდენობით, ხოლო დაწინაურების შემდეგ ადგილი ჰქონდა ხელფასის მატებას შესაბამისი ბონუსების ჩათვლით.

- მოპასუხის მიერ ასევე არ არის ანაზღაურებული 2018 წლის მაისის თვის ხელფასი 4000 ლარის ოდენობით, და ივნისის თვის 8 სამუშაოდ დღის ხელფასი 1064 ლარის ოდენობით.

- მოსარჩელე მიუთითებს, რომ მოპასუხის მიერ მითითებითა და ორგანიზებით ქ-----ა ახორციელებდა საქართველოს მასშტაბით ტურისტებისთვის ტურების დაგეგმვასა და ორგანიზებას, ოფისის მართვას. ხოლო ამ პროცესის განმსაზღვრელი ფაქტორი იყო ანაზღაურება, რომელსაც დამსაქმელი უხდიდა ქეთევან შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ. უნდა აღინიშნოს, რომ "დამსაქმებლის" მიერ მენეჯერის პოზიციაზე მუშაობის დროს არ ყოფილა წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება დადებული. მაშინ, როდესაც ხელშეკრულების დადების ვალდებულება მას ეკისრებოდა. მიუხედავად ამისა, მოსარჩელე მხარე თვლის, რომ გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება არის უკანონო და დაუსაბუთებელი. მას გადაწყვეტილება გათავისუფლების შესახებ არ ჩაბარებია და როგორც მას აქვს ინფორმაცია მისი ფიქსაცია წერილობითი ფორმითაც არ მომხდარა. ამას ადასტურებს ის გარემოებაც, რომ არავითარი გამოხმაურება არ მოჰყოლია მისი განცხადებას, როდესაც მოთხოვა წერილობითი დასაბუთება გათავისუფლების თაობაზე. "დამსაქმებლის" მხრიდან ადგილი აქვს უფლების ბოროტად გამოყენებას, როდესაც იგი უზღუდავს სამუშაო ადგილას შესვლას და ამასთან არ აწვდის ინფორმაციას, თუ რატომ ათავისუფლებს. იქედან გამომდინარე, რომ დამსაქმებელი ამ დრომდე არ განმარტავს თუ რა გარემოებებმა განაპირობა მისი გათავისუფლება, ლოგიკურია, უნდა ჩაითვალოს, რომ ასეთი გარემოებები არც არსებობს.

(იხ. სარჩელი, ახსნა-განმარტებები სხდომის ოქმში).

2. მოპასუხის პოზიცია:

2.1. მოპასუხემ შესაგებლით და სასამართლო სხდომების მიმდინარეობისას სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის საფუძვლები:

- მოპასუხე სარჩელს უსაფუძვლოდ მიიჩნევს და განმარტავს, რომ დასაქმებულმა ჩაიდინა ქმედება, რომელიც უნდა დაკვალიფიცირდეს სამსახურეობრივი ვალდებულებების უხეშ დარღვევად, რაც თავის მხრივ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის გამოყენებით, პირის სამსახურიდან დათხოვნის ლეგიტიმურ წინაპირობას ქმნის.

- შესაბამისად, სასარჩელო მოთხოვნა სადავო ბრძანების ბათილად ცნობაზე უსაფუძვლოა. აქედან გამომდინარე, მოთხოვნები: სამსახურში აღდგენა,

იძულებითი განაცდურის დაყოვნებული ანაზღაურებისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრება, - ასევე უსაფუძვლოა. რაც შეეხება ხელფას, სრულად ანაზღაურებულია ის ხელფასი, რაც გათვალისწინებული იყო შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად.

3. საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. უდავოდ დადგენილი ფაქტია, რომ 2016 წლის 16 მაისიდან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე ქ-----ა დასაქმებული იყო შპს "თრ-----"-ში გიდის პოზიციაზე, 2017 წლის 01 იანვრიდან კი - შპს "თრ-----"-ის ბათუმის ოფისის მენეჯერის თანამდებობაზე

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ხელშეკრულება შრომითი ურთიერთობის შესახებ;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.2. ქეთევან უგულავა შპს „თრ-----“-ის ოფის-მენეჯერის თანამდებობიდან გათავისუფლებული იქნა 2018 წლის 8 ივნისს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით 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.

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.

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო. თავის მხრივ, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, თუ რა საფუძვლით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს (აღნიშნულის თაობაზე რეგულაციებს ასევე შეიცავს საერთაშორისო სამართლის რიგი წყაროები), ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას. აქვე, აღსანიშნავია 1982 წლის №158 კონვენცია "შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ" (საერთაშორისო სამართლის აღნიშნული ე.წ. ირიბი წყაროს თაობაზე მსჯელობა ქვემოთაც გვქეძება), რომლის მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტში მითითებულია, რომ იმისათვის, რათა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერების მტკიცების ტვირთი სრულად არ ზიდოს დასაქმებულმა (უფრო სწორად - ყოფილმა დასაქმებულმა), დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № **ას-194-185-2016**) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც

მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს **2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.**

საქმის მასალების შესაბამისად:

3.2.1 შრომითი ხელშეკრულების და წარმოდგენილი საბანკო ამონაწერის თანახმად, ქ-----ას ყოველთვიური ხელზე მისაღები ხელფასი შეადგენდა 4000 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- საბანკო ამონაწერი;

3.2.2. სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტია, რომ შპს „თრ-----“-ს ქ-----ასთვის ნაქირავები ჰქონდა საცხოვრებელი ბინა, ავტომანქანა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მომსახურების შესახებ ხელშეკრულება;
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მომსახურების სააგენტოს ცნობა;
- მოწმეთა ჩვენებები;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.2.3. დადგენილია, რომ 2017 წლიდან ქ-----ა შპს „თრ-----“-ს უწევდა როგორც გიდის მომსახურებას, ასევე სატრანსპორტო მომსახურებას. ამ პერიოდში მან შეიძინა „დელიკას“ ტიპის ავტომობილი და იგი ღებულობდა ანაზღაურებას დღეში 140 ლარის ოდენობით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მომსახურების შესახებ ხელშეკრულება;
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მომსახურების სააგენტოს ცნობა;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.2.4. ასევე დადგენილი ფაქტია, რომ ქ-----ას მიღება-ჩაბარების აქტის საფუძველზე გადაცემული ჰქონდა შპს „თრ-----“-ს შემდეგი

აღჭურვილობა - 2 ცალი მაისური, 2 ცალი პერანგი, 1 ცალი ქურთქუკი, 1 ცალი ჩანთა;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიღება-ჩაბარების აქტი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.2.5. სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ 2017 წლის დასაწყისში ქ-----
-ა სამსახურიდან წავიდა მასზე დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის გამო, სამსახურიდან წასვლის შემდეგ რამოდენიმე დღეში ემ-----ს (შპს „თრ-----“-ს დირექტორი) გაუგზავნა თაიგული და ღია ბარტი, მადლობას უხდოდა, რომ მიეცა შანსი ემუშავა და მიეღო გამოცდილება. პირადად შეხვდა და მოუხადა ბოდიში, სთხოვა მიეცა კიდევ ერთი შანსი ემუშავა, ემილი დროფმა მიიღო მისი ბოდიში და იგი 2017 წლის 12 ივნისს აღდგენილი იქნა ოფისის მენეჯერის პოზიციაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შესაგებელი;
- მოწმეთა ჩვენებები;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.2.6. როგორც **მოსარჩელე** სარჩელში უთითებს, ის სამსახურობრივ მოვალეობას ასრულებდა ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად. მისი მხრიდან რაიმე დისციპლინურ გადაცდომას ადგილი არ ჰქონია და ასევე ადგილი არ ჰქონია მისი მხრიდან კომპანიის საქმიანობაში ხელშეშლის მცდელობას.

თუმცა, სასამართლოს მიერ დადგენილია შემდეგი:

- **მოპასუხემ** წარმოადგინა მტკიცებულების სახით 2017 წლის 12 ივნისის შპს „თრ-----“-ის დირექტორის ემ-----ის ბრძანება, ბრძანების თანახმად, ქ-----ას მიერ უხეშად დაირღვა სამსახურობრივი ვალდებულება. მოპასუხის მიერ ასევე წარმოდგენილი იქნა 2017 წლის 23 თებერვლის მომსახურების შესახებ ხელშეკრულება, გაფორმებული შპს „თრ-----“-ის დირექტორის ემ-----ს და შპს „გ-----ის“ დირექტორ კო-----ს შორის, რომლის საფუძველზეც მხარეებს შორის არსებობდა შეთანხმება, რომლის საფუძველზეც „მტირალას ეროვნული პარკის“ ტერიტორიაზე ტურისტული მარშრუტების მოწყობა ებრაელ ტურისტებზე, შპს „გ-----ის“ მძღოლებს უნდა განეხორციელებიათ, როლებიც მოპასუხეს უწყევდნენ მომსახურებას, მათ არ ჰქონდათ უფლება მოცემულ მარშრუტზე ეწარმოებინათ ტურისტების გადაყვანა შპს „თრ-----“-ის გარეშე. 2018 წლის 31 მაისს გაირკვა, რომ შპს „გ-----ი“ არღვევდა ამ შეთანხმებას, ეს ფაქტი ცნობილი იყო ქ-----ასთვის და ამის შესახებ არ უცნობებია ხელმძღვანელობისათვის, სწორედ ამ ფაქტის გამო წარმოიშვა მხარეებს შორის თავდაპირველად უთანხმოება.

- მოპასუხის მიერ ასევე წარმოდგენილი მტკიცებულებებით - მოწმეთა

ჩვენებებით დადგენილია ფაქტი იმის თაობაზე, რომ ქ-----ა დროულად და სრულად არ აწვდიდა ჯავშანის წარმოებაზე ინფორმაციას, პასუხის თანამშრომლებს (გიდებს, მძღოლებს) დროულად არ აწვდიდა განრიგებს, არასრულად და არადროულად ჯავშნიდა სასტუმროს ნომრებს და აღნიშნულ ინფორმაციასაც დაგვიანებით აწვდიდა ტურ-ოპერატორებს, კონტრაქტორებს, ასევე 8 ივნისს გათავისუფლების შემდეგ, თანამშრომლებს ე.წ „ვასაპში“ (სოციალურ ქსელში) მისცა მითითება, რომ 9 ივნისს სამსახურში არ გამოცხადებულიყვნენ.

სასამართლო უყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შპს „ფლაინგ ქარფის“ 17.01.2019 წლის წერილი;
- სოციალური ქსელის მიმოწერის ამონაწერები;
- მომსახურების ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- მოწმეთა ჩვენებები;

3.2.7. მოსარჩელის წარმომადგენელი სარჩელში და სასამართლო სხდომაზე უთითებს, რომ ქ-----ასთან ოფის-მენეჯერის პოზიციაზე წერილობითი ხელშეკრულება არ არის გაფორმებული, მისი მოვალეობები და ფუნქციები არ იყო განსაზღვრული და გამიჯნული, იგი ასრულებდა ძალიან ბევრ საქმეს.

სადავო გარემოებას წარმოადგენს საბოლოო ანგარიშწორების საკითხიც.

სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ მოსარჩელეს ეკუთვნოდა 2018 წლის 14 მაისიდან 8 ივნისის ჩათვლით 4000 ლარი (საშემოსავლოს გარეშე) საბოლოო ანგარიშსწორების სახით, თუმცა მას ეს თანხა დღემდე მიღებული არ აქვს.

განსახილველ შემთხვევაში, უნდა აღინიშნოს, რომ მოპასუხე უარყოფს დავალიანების არსებობას იმაზე მითითებით, რომ მოსარჩელეზე ბოლო თვის ხელფასი გაცემა არ მოხდა იმ მიზეზით, რომ ბოლო თვის ხელფასიდან მოხდა თანხების დაქვითვა სხვადასხვა საფუძვლით, კერძოდ მას უნდა მიეღო 4240 ლარი, აქედან 2000 ლარი ძირითადი ხელფასი, და 2240 ლარი ავტომობილის „დელიკას“ ქირის საფასური. აქედან დაიქვითა 1383 ლარი სალაროზე დანაკლისი. 117.5 ლარი - კომპანიის ატრიბუტიკა და ინვენტარის ღირებულება, 2190 ლარი - საკასო აპარატის ანგარიშის დეფიციტი. 1885 ლარი კი - ორი თვის ბინის ქირა. აღნიშნულს არ ეთანხმება მოსარჩელე, განმარტავს, რომ ის ასრულებდა თავის მოვალეობებს და გამომუშავებული ხელფასი არ აქვს მიღებული.

მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების პრინციპიდან გამომდინარე, მოსარჩელეზე სხვა თანხის გადახდა, რომელიც მას აქვს გადახდილი, რაც უფლებას აძლევს მისი მხრიდან მოხდეს ხელფასიდან დაქვითვა, - ამის მტკიცება ეკისრება მოპასუხეს. თუმცა, მოპასუხემ ასეთი მტკიცებულებები არ ან ვერ წარმოადგინა, ასეთი მტკიცებულებები შეიძლება ყოფილიყო კომპანიის

მიერ გაწეული მომსახურებების სარეგისტრაციო ჟურნალის და სხვა იმ მტკიცებულებების წარმოდგენა, რომლითაც დადასტურდებოდა თანხა (ოდენობა, თანხის დაქვითვის საფუძველი, წესი და ა.შ), რომელიც შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, დასაქმებულისთვის აქვს გადახდილი, რაც მოპასუხე მხარის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილი და დადასტურებული, მხოლოდ კომპანიის მითითება, რომ ხელფასიდან მოხდა გარკვეული თანხის დაქვითვა, ვერ გამოდგება მტკიცებად, მაშინ როდესაც მოსარჩელემ წარმოადგინა ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან, თუ რა პერიოდში და როდის რამდენი ანაზღაურება აქვს მიღებული.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- საბანკო ამონაწერი;
- შემოსავლების სამსახურის ცნობები
- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.2.8. ასევე მოპასუხე უარყოფს დავალიანების არსებობას იმაზე მითითებით, რომ შრომითი ხელშეკრულებით სახელფასო ანაზღაურება განისაზღვრა შრომითი ხელშეკრულებით და ქ-----ას ყოველთვიური ხელფასი იყო ოფის-მენეჯერის პოზიციაზე 2000 ლარი.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების პრინციპიდან გამომდინარე, სახელფასო დავალიანების არარსებობის მტკიცება ეკისრება მოპასუხეს. მოპასუხეს დაევალა კიდევ მოსარჩელის შუამდგომლობის საფუძველზე კომპანიის მიერ გაწეული მომსახურებების სარეგისტრაციო ჟურნალის და სხვა იმ მტკიცებულებების წარმოდგენა, რომლითაც დადასტურდებოდა მოსარჩელის შესრულებული შრომის ოდენობის-მოცულობის, მისი ანაზღაურების გადახდები. თუმცა, მოპასუხემ ასეთი მტკიცებულებები არ ან ვერ წარმოადგინა. მოსარჩელემ თავის მხრივ წარმოადგინა ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან, თუ რა პერიოდში და როდის რამდენი ანაზღაურება აქვს მიღებული.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.2.9. არ შეასრულა რა მოპასუხემ თავისი საპროცესო ვალდებულება და არ წარმოადგინა სარჩელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების გამაბათილებელი, ასევე შესაგებელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების დამადასტურებელი მტკიცებულებები, სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს არ მიუღია 2018 წლის 14 მაისიდან 8 ივნისის ჩათვლით ხელფასი 4000 ლარი, საშემოსავლო გადასახადის გარეშე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტება.
- საბანკო ამონაწერი;

3.2.10. დადგენილია, რომ მხარეები 2018 წლის 08 ივნისის შემდეგ აღარ იმყოფებიან ერთმანეთთან შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში, სარჩელი აღძრულია 2018 წლის 12 ივლისს, ხოლო სარჩელით მოთხოვნილია 2018 წლის 14 მაისიდან 8 ივნისამდე გადაუხდელი ხელფასის თანხების, ასევე გადაუხდელ თანხებზე 0,07 პროცენტის ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის ანაზღაურება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახნა-განმარტება;
- საბანკო ამონაწერი, შემოსავლების სამსახურის ცნობები;

3.2.11. უმთავრეს სადავო ფაქტობრივ გარემოებას წარმოადგენს მოსარჩელის მიერ არსებითი დარღვევის ფაქტი, რომელიც შეიძლებოდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ზ"-ქვეპუნქტის წინაპირობად ქცეულიყო:

როგორც მოსარჩელე აცხადებს, მისი გათავისუფლება მოხდა მოულოდნელად, ყოველგვარი გაფრთხილების გარეშე და რაც მიაჩნია უკანონოდ. ის თვლის, რომ მისი გათავისუფლების ლეგიტიმური საფუძველი დამსაქმებელს არ გააჩნდა, თუმცა აღნიშნულ მსჯელობას სასამართლო ვერ გაიზიარებს.

მოპასუხემ სამართალწარმოებისას წარმოადგინა მტკიცებულებები, რომლითაც დასტურდება ქ-----ას მიერ სამსახურეობრივი მოვალეობის შეუსრულებლობა და უხეში დარღვევა, რაც შემდგომში საფუძვლად დაედო გათავისუფლების ბრძანებას. აღნიშნული მტკიცებულებები ასახავს 2017 წლის ივნისის, 2018 წლის 29 მაისის და სხვა დროს მომხდარ ფაქტებს. თავდაპირველად სასამართლო გაამახვილებს ყურადღებას იმ ფაქტზე, რომ მას შემდგომ, რაც ქ-----ას მიეცა გაფრთხილება, დირექტორის მიერ იგი კვლავ იქნა სამსახურში ოფის-მენეჯერის პოზიციაზე დასაქმებული. მოსარჩელეს ევალებოდა ტურისტული ტურების ორგანიზება და წარმართვა, სათანადო და აუცილებელი ატრიბუტიკის და აღწურვილობის მოზილიზება, სასტუმროს ნომრების წინასწარ დაჯავშნა, ტურისტებისთვის ავტობუსების საჭირო რაოდენობის მოზილიზება დათქმულ დროსა და დათქმულ ადგილას, გიდებზე და მძღოლებზე ინფორმაციის დროული მიწოდება დაგეგმილი ტურების შესახებ, ექსკურსიების მოწყობა.

შპს „გ-----ს“ მომსახურების ხელშეკრულების საფუძველზე ევალებოდა „მტირალას ეროვნული პარკის“ ტერიტორიაზე ტურისტული მარშრუტების მოწყობა ებრაელ ტურისტებზე, შპს „გ-----ს“ მძღოლებს, რომლებიც მოპასუხეს უწევდნენ მომსახურებას, არ ჰქონდათ უფლება მოცემულ

მარშუტზე ეწარმოებიან ტურისტების გადაყვანა შპს „თრ-----“-ის გარეშე. 2018 წლის 31 მაისს გაირკვა, რომ შპს „გ-----ი“ არღვევდა ამ შეთანხმებას, ეს ფაქტი ცნობილი იყო ქ-----ასთვის და ამის შესახებ არ უცნობებია ხელმძღვანელობისათვის.

სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელის წარმომადგენელმა დააფიქსირა თავისი პოზიცია და განმარტა, რომ შრომით ურთიერთობის დროს ქ-----ა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს თავს ჯეროვნად ართმევდა, რასაც მოწმობს მისი დაწინაურების ფაქტი. საპირისპიროდ ისიც მოწმობს, რომ მან ორ წელზე მეტი დაჰყო დამსაქმებელთან, ასევე დააფიქსირა, რომ მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილ და მოყვანილ ფაქტებს არანაირი შემხებლობა არ აქვს განსახილველ საკითხთან. არ ეთანხმება მოპასუხე მხარის მოსაზრებას, თითქოს ქ-----ა სისტემატურად არღვევდა მასზე დაკისრებულ შრომით ვალდებულებებს და საფრთხეს უქმნიდა „კომპანიის“ საქმიანი რეპუტაციას, რადგან ამის დამადასტურებელი მტკიცებულება მხარეს მატერიალური სახით წარმოდგენილი არ აქვს.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის ამ პოზიციას შემდეგ გარემოებათა გამო:

სასამართლოს სხდომაზე მოწმის სახით დაიკითხა კომპანიის დირექტორის მოადგილე, თა-----ე. მან განმარტა, რომ 2018 წლის 28 მაისს ჰქონდათ ერთ-ერთი მრავალრიცხოვანი ტური, რომლის ორგანიზება და წარმართვა რათქმაუნდა დაევალა ქ-----ას როგორც მენეჯერს. ევალეობდა ავტობუსების საჭირო რაოდენობით მობილიზება დათქმულ დროსა და დათქმულ ადგილზე. ექსკურსიაზე უნდა გასულიყვნენ ტურისტები დიდი რაოდენობით. ხალხი იდგა წვიმაში ღია ცის ქვეშ და ვერ ხერხდებოდა მათი დროულად მოთავსება ავტობუსებში, ქ-----ამ განაცხადა, რომ ავტობუსები მის გარეშე არ გასულიყო, ყველა ასრულებდა მის მითითებებს, შემდეგ კი ქეთევანი ვეღარ იპოვეს, ავტობუსები დაკეტილი იყო, არ იხსნებოდა, ავტობუსებს არ ჰქონდა ნომრები, „ტრაფარეტები“. ტურისტები გაბრაზდნენ, ნაწილმა უარი თქვა სასტუმროში შესვლაზე. შემდეგ მოვიდა ემ-----ი და ბრძანება გასცა ავტობუსის გახსნაზე და ტურისტების ნაწილი ავიდა ავტობუსებში და გავიდნენ. ქ-----ა ანაწილებდა ყველა თანამშრომელზე სამუშაოს, დავალებებს, ბოლო პერიოდში თანამშრომლებმა არ იცოდნენ წინასწარ ტურების შესახებ, თუ როდის და სად ჰქონდათ, გვიან ღამით აწვდიდა განრიგებს, ადგილი ჰქონდა ინფორმაციის არქონას.

სასამართლო სხდომაზე ასევე დაიკითხა მოწმე ტ-----ი, გიდი. მან განმარტა, რომ ქ-----ასგან ღებულობდა გვიან საღამოს 11 საათამდე, მომდევნო დღის განრიგის შესახებ, რომელი მძლოლი, როდის და სად უნდა გასულიყო და ა.შ. 2018 წლის 29 მაისს ტურისტების დიდი ჯგუფი ჰყავდათ, ავტობუსები დაკეტილი იყო, ელოდებოდნენ ქ-----ას, რადგან მან თქვა, რომ მის გარეშე არ გაეხსნათ ავტობუსები, ცუდი ამინდი იყო და ტურისტები უკმაყოფილოები იცდიდნენ და მის გარეშე ვერ აჰყავდათ ტურისტები ავტობუსში და ვერ აბინავებდნენ. სანამ დირექტრი არ მოვიდა, მანამ ხალხი ვერ მოთავსდა ავტობუსებში, ქ-----ა კი მოვიდა 15 წუთის შემდეგ.

სასამართლო სხდომაზე დაკითხულმა მზ-----ემ, რესტორნის მეპატრონე, განმარტა, რომ მოპასუხესთან თანამშრომლობს ხელშეკრულების საფუძველზე, ემსახურებოდა ტურისტებს, ის წინასწარ ღებულობდა ერთი დღით ადრე ქ-----ასგან შეტყობინებას სტუმრების, „დელიკების“ რაოდენობის შესახებ, შემდეგ კი, ბოლო პერიოდში, 2018 წელში ქ-----ასგან დაგვიანებით ღებულობდა შეტყობინებებს, რაც მას ხელს უშლიდა ტურისტებისადმი სათანადო მომსახურების გაწევაში.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

ვინაიდან საქმის მასალებით დასტურდება მოპასუხის მიერ 2018 წლის 8 ივნისის გაცემული ბრძანების კანონიერება, სასარჩელო მოთხოვნა ბრძანების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში ვერ დაკმაყოფილდება. რაც შეეხება სასარჩელო მოთხოვნას სახელფასო დავალიანების და პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში, უნდა დაკმაყოფილდეს და შპს „თრ-----“-ს დაეკისროს ქ-----ას სასარგებლოდ სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება 4000 ლარის ოდენობით. მასვე დაეკისროს ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის 4000 ლარის 0,07%-ის გადახდა, 2018 წლის 08 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა:

5.1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლები; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები; ევროპის სოციალური ქარტიის

პირველი და მე-4 მუხლები; ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4 მუხლი; ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები - CASE OF SILIADIN V. FRANCE; CASE OF I.B. v. GREECE; CASE OF OBST v. GERMANY; CASE OF SCHUTH v. GERMANY; CASE OF BAKA v. HUNGARY; CASE OF IVANOVA v. BULGARIA; CASE OF EWEIDA AND OTHERS VS THE UNITED KINGDOM; CASE OS GOUGH V THE UNITED KINGDOM; CASE OF HANDYSIDE V THE UNITED KINGDOM; საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე, 317-ე და 976-ე მუხლები.

5.2. სამართლის ირიბი (შემეცნების) წყაროები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; (Termination of employment recomandation).

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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. **ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ**).

უპირველეს ყოვლისა, სასამართლო ადასტურებს შრომის უფლების (განსაკუთრებით ამ უფლების დაცვის) მაღალ საკაცობრიო მნიშვნელობას და განმარტავს, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ (მის ძირითად ნაწილში), არ უნდა იქნას განხილული გარკვეულ გადახვევად, ან უფრო დაბალი სტანდარტის დადგენად ამ მნიშვნელოვანი უფლების დაცვის მოცემულობაში. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლო კვლავ გააკეთებს გარკვეულ მიმოხილვას ამ უფლების არსისა და მისი დაცვის გარანტიების შემქმნელი საერთაშორისო თუ შიდა სამართლის წყაროების შესახებ:

მეორე მსოფლიო ომში, ადამიანის უფლებათა მასობრივმა და ძალიან უხეშმა

დარღვევებმა დაარწმუნა საერთაშორისო თანამეგობრობა, რომ საჭირო იყო ადამიანის უფლებათა (მათ შორის გამოხატვის თავისუფლების) დაცვისათვის აუცილებელი ქმედითი რეგულაციებისა და მექანიზმების შექმნა. ადამიანის უფლებათა დაცვა ჩამოყალიბდა საერთაშორისო სამართლის ცალკე დარგად, ხოლო ადამიანი, თავად გახდა საერთაშორისო სამართლის სუბიექტი (ჩამოყალიბდა ე.წ. „სპეციფიკური სუბიექტუნარიანობის“ ცნება, ვინაიდან საერთაშორისო სამართლის სრულყოფილი სუბიექტი არის მხოლოდ ისეთი სუბიექტი, რომელიც ამ საერთაშორისო სამართლის ნორმებს ქმნის - სახელმწიფოები და საერთაშორისო ორგანიზაციები). **უპირველესი ნაბიჯი ამ კუთხით 1948 წლის 10 დეკემბერს გაეროს გენერალური ანსამბლემ მიერ მიღებული „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“ გახლდათ.** გარდა აღნიშნულისა, სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია, ადამიანის უფლებათა ამერიკული კონვენცია, ადამიანის და ხალხის უფლებათა აფრიკული ქარტია, ევროპის კავშირის ქარტია ძირითადი უფლებების შესახებ და სხვა.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს **ქცევის ზოგად კოდექსსაც** უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - **შრომის უფლება**. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც

საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - **LOIZIDOU vs. TURKEY** აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავტენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი).

უპირველესად აღსანიშნავია, რომ ხელშემკვრელ სახელმწიფოს (მათ შორის საქართველო) გარდა **ნეგატიური ვალდებულებისა** - თვითონ არ ჩაერიოს და უკანონოდ შეზღუდოს ადამიანი მის კონვენციით გარანტირებულ უფლებებში, ასევე აკისრია **პოზიტიური ვალდებულება**, რომ მესამე პირთა ჩარევისაგან დაიცვას ეს უფლებები. მრავალ ევროპულ საქმეში (მათ შორის: **PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN, MARCKX v. BELGIUM** და სხვა), სასამართლომ აღნიშნა, რომ ევროპული კონვენციის პირველი მუხლის მიხედვით, ხელმომწერმა მხარეებმა „უნდა უზრუნველყონ მათი იურისდიქციის ფარგლებში ის უფლებები და თავისუფლებები, რომლებიც განსაზღვრულია კონვენციაში“; მაგალითად საქმეში **PALOMO SANCHEZ AND OTHERS v. SPAIN**, სტრასბურგის სასამართლომ მიიჩნია, რომ ესპანეთის ეროვნული

სასამართლოს უარი აღადგინოს დათხოვნილი პირი დაკავებულ თანამდებობაზე, სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევა შეიძლება რომ გახდეს **(თუმცა, ამ კონკრეტულ საქმეში ასეთი დარღვევა არ დადგინდა).**

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა. მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლებას აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - I.B. v. GREECE, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; საქმეში A. VOLKOV v. UKRAINE (რომელიც ეხებოდა საჯარო მოსამსახურის - მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნას), სასამართლომ ნათლად განმარტა, რომ **“პირადი ცხოვრება, გულისხმობს პირის უფლებას განავითაროს მათ შორის პროფესიული და ბიზნეს ურთიერთობები სხვა ინდივიდებთან”**. ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY;

საქმეში COPLAND v. THE UK, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა და სახელმწიფოს მიერ თავისი პოზიტიური ვალდებულების (თვითონ არ ჩაერიოს პირის პირად ცხოვრებაში) შეუსრულებლობა, რადგანაც სახელმწიფომ გაუმართლებელი მიზეზით მიიღო გადაწყვეტილება პირის სამსახურიდან დათხოვნაზე.

ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე BARBULESCU v. ROMANIA, სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფომ, ეროვნული სასამართლოების უარით სამსახურში აღდგენაზე, ვერ დაიცვა დასაქმებულის შრომითი უფლებები (და მაშასადამე დაარღვია კონვენციის მე-8 მუხლი), მაშინ როდესაც ყოფილმა დამსაქმებელმა არასწორად დაითხოვა ის სამსახურიდან.

საქმეში - IVANOVA v. BULGARIA, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა ვეღარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი იგივეობა განსაზღვრულ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილში, ასევე დაცულია შრომის უფლება.

ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა.

ე.ი. ნათელია, რომ წინამდებარე საქმეშიც, ვინაიდან სასამართლო იღებს გადაწყვეტილებას მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ის ერევა (სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების შეფასების გზით) პირის იმ უფლებაში, რომელიც გარანტირებულია კონვენციის მე-8 მუხლით; ასეთი ჩარევა რომ გამართლებული უნდა იყოს შესაბამისი ლეგიტიმური მიზნითა და ასევე უნდა იყოს აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ეს საყოველთაოდ ცნობილია.

6.2. 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 (აქვე ხაზს გავუსვამთ, რომ პირდაპირი სამართლის წყაროდ წინამდებარე გადაწყვეტილება არ განიხილავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ისეთ აქტებს, რომლებიც არ არის კანონიერ ძალაში საქართველოს სახელმწიფოსთან მიმართებაში);

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 - სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „**შრომა არ წარმოადგენს საქონელს**“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (**Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)**). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე

დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, 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 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.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო, რათქმაუნდა, დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, 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 რათმქუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, **შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის**

ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ 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.

სასამართლის 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.

6.3. საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

მოცემულ დავაზე, საქმეში დადგენილია, რომ ქ-----ა სამსახურიდან იქნა გათავისუფლებული შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ზ“-ქვეპუნქტის საფუძველზე, რაც გულისხმობს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას.

სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით დადგენილ უნდა იქნეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტი. ამ კუთხით სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მასზედ, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა ვალდებულების დარღვევა, არამედ უხეში დარღვევა. რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში სამსახურიდან დათხოვნის მართლზომიერების მიზნით შეფასებულ უნდა იქნეს სამსახურეობრივი მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი, დარღვევის სიხშირე და დასაქმებულის ბრალეულობა, დარღვევის გამოწვევი და ხელშემწყობი ფაქტორები და სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვა და ა.შ.

სასამართლომ დადგენილ სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში უკვე წარმოაჩინა მსჯელობა სამართალწარმოების შედეგად გამოვლენილი დარღვევების თაობაზე და რა თქმა უნდა ამჯერად აღარ მოახდენს მათ დეტალურ განმეორებას. სასამართლო მხოლოდ მოკლედ მიუთითებს შემდეგს:

სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს მოსარჩელის მიერ უხეში დარღვევის ფაქტს. სამართალწარმოებისას მოპასუხემ შეძლო დაესაბუთებინა დასაქმებულის გათავისუფლების ლეგიტიმური მიზეზი. აღნიშნული ფაქტი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის გამოყენების გონივრულ საფუძველს ქმნის. ამდენად შპს „თრ-----“-ის 2018 წლის 8 ივნისის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება მიღებული იყო კანონის სრული დაცვით და შესაბამისად არ არსებობს მისი ბათილად ცნობის საფუძველი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის თანახმად, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებულნი არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ უფლებები და ვალდებულებები. ამავე კოდექსის 115-ე მუხლის შესაბამისად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. **სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილენი, არიან სამოქალაქო საზოგადოების წევრები. სამოქალაქო საზოგადოება კი ურთიერთპასუხისმგებლობის მქონე პირთა ერთობაა** (იხ. ლადო ჭანტურია - შესავალი საქართველოს სამოქალაქო სამართლის ზოგად ნაწილში, 1997 წ.). შესაბამისად, სამოქალაქო ნება, სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილის მიერ უნდა განხორციელდეს კეთილსინდისიერად და კანონის მოთხოვნათა შესაბამისად. წინამდებარე სამოქალაქო-სამართლებრივი ნება - სადავო ბრძანება შეიძლება ჩაითვალოს მართლზომიერად, რაც სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს), მისი ბათილობის საფუძველს გამორიცხავს.

საბოლოო ჯამში, სასამართლო, დამსაქმებლის მიერ მიღებული

გადაწყვეტილებას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მიიჩნევს კანონიერად. 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. შესაბამისად, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე უსაფუძვლოა და ვერ დაკმაყოფილდება. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ განვითარებული პრაქტიკაც (კონკრეტული მაგალითების მითითებები უკვე აქტუალობას მოკლებულია) ცალსახად მეტყველებს, რომ ხელშეკრულების უხეში დარღვევა საკმარის საფუძველს ქმნის მისი შეწყვეტისათვის.

საბოლოოდ, პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლოდ რჩება დანარჩენი მოთხოვნებიც თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნათა თანმდევი შედეგები უნდა ყოფილიყვნენ ისეთ შემთხვევაში, თუ სასამართლო სხვაგვარ გადაწყვეტილებას მიიღებდა.

6.4. როგორც ზემოთ აღინიშნა, საქართველოში შრომითი ურთიერთობების ძირითადი მარეგულირებელი აქტია "საქართველოს შრომის კოდექსი". აღნიშნული კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. აღნიშნული ნორმის შინაარსი ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ამდენად შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისას გასათვალისწინებელია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპი, რათა დაუსაბუთებლად არ შეიღახოს დასაქმებულის ინტერესები.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად დადგენილია, რომ შრომითი ხელშეკრულება იდება როგორც წერილობითი, ასევე ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე ქეთევან უგულავასთან შრომითი

ურთიერთობა შეწყდა, თუმცა მას არ მიუღია შესრულებული სამუშაოსათვის 2018 წლის 14 მაისიდან 8 ივნისის ჩათვლით ხელფასი 4000 ლარი (საშემოსავლოს გარეშე).

6.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლის თანახმად კი დადგენილია, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 07 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. ამავე კოდექსის 31-ე მუხლის მესამე ნაწილით კი იმპერატიულადაა განსაზღვრული, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

6.6. საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის შესაბამისად სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ თავიანთი უფლებები და მოვალეობები. ამავე კანონის 115-ე მუხლის თანახმად სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316.1 მუხლის თანახმად, ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება, ამავე კოდექსის 317-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მხარეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულიად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობებზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ამავე კანონის 361-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად კი ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. აღნიშნული ნორმებიდან გამომდინარე დამსაქმებელი ვალდებულია კეთილსინდისიერად შეასრულოს მის მიერ დასაქმებულის წინაშე ნაკისრი ვალდებულება, მათ შორის მთლიანი მოცულობით აუნაზღაუროს მას მის მიერ შესრულებული სამუშაო ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობებით, რაც მოპასუხის მხრიდან არ შესრულებულა.

6.7. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე მუხლის თანახმად ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია მოსთხოვოს მოვალეს

რაიმე მოქმედების შესრულება. ამავე კოდექსის 404-ე მუხლის თანახმად კი კრედიტორს უფლება აქვს მოითხოვოს ვადის გადაცილებით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება.

ყოველივე ზ/აღნიშნული ნორმებიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ქე-----ას სარჩელი დარჩენილი სახელფასო დავალიანების და აღნიშნული დავალიანების გადახდის დაყოვნებისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში არის საფუძვლიანი და არსებობს მისი დაკმაყოფილების როგორც სამართლებრივი, ისე ფაქტობრივი საფუძველი, რის გამოც მისი მოთხოვნა ამ ნაწილში უნდა დაკმაყოფილდეს და მოპასუხეს უნდა დაეკისროს ქ-----ას სასარგებლოდ დარჩენილი ხელფასის ანაზღაურება 4000 ლარის ოდენობით, მასვე დაეკისროს ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის 4000 ლარის ლარის 0,07%-ის გადახდა, 2018 წლის 08 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

7. საპროცესო ხარჯები

7.1. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი და მე-2 წინადადებების თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფოს ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. ამავე მუხლის შესაბამისად ასევე დადგენილია, რომ იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არა უმეტეს ამ კოდექსის 47-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული ოდენობისა.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55.1 მუხლის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

სარჩელი ექცევა „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის რეგულირების სფეროში, რადგან ნორმის შინაარსიდან გამომდინარე სრულიად ნათელია, რომ მისი მეშვეობით კანონმდებელი ადგენს სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან მოსარჩელის გათავისუფლების შესაძლებლობას, როდესაც იგი სადავოდ ხდიან შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ საკითხებს, კერძოდ, ხსენებული მუხლის მიხედვით, საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლდებიან ფიზიკური პირები – სარჩელებზე ხელფასის

გადახდეკინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან.

ზ/აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის, სასარჩელო მოთხოვნის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების და დავის საგნის ღირებულების გათვალისწინებით მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ 150 ლარის გადახდა.

მოსარჩელის მიერ სარჩელზე გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი. სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების გამო, მას გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი უნდა ჩაეთვალოს გადახდილად.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-ე-244-ე, 248-ე-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 264-ე, 364-ე, 367-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. ქ-----ას სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. მოპასუხე შპს „თრ-----“-ს (საიდენტიფიკაციო ნომერი - 4-----) მოსარჩელე ქ-----ას (პ/ნ60-----) სასარგებლოდ დაეკისროს 2018 წლის 14 მაისიდან 2018 წლის 08 ივნისამდე პერიოდისათვის მიუღებელი ხელფასის ანაზღაურება 4000 ლარის ოდენობით (ხელზე მისაღები თანხის სახით).
3. მოპასუხე შპს „თრ-----“-ს (საიდენტიფიკაციო ნომერი - 4-----) მოსარჩელე ქ-----ას (პ/ნ60-----) სასარგებლოდ დაეკისროს 4000 ლარის 0,07%-ის გადახდა ყოველი ვადაგადაცხადებული დღისათვის, 2018 წლის 08 ივნისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.
4. ქ-----ას სარჩელი მოთხოვნების სხვა ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს.
5. მოსარჩელე ქ-----ას, მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარი, ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

6. მოპასუხე შპს "თრ-----"-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ, დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 150 ლარის ოდენობით.

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

8. 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 ბათუმის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

9. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე–78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე

სალის შაინიძე