

ზაქარია შველიძე

შრომით დავეხმარება საქართველოს
სასამართლო პრაქტიკა
(გადაწყვეტილებათა კრებული)



გერმანიის
თანამშრომლობა
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

ზაქარია შველიძე

**შრომით დავებზე საქართველოს
სასამართლო პრაქტიკა**
(გადანწყვეტილებათა კრებული)

თბილისი, 2020

წინამდებარე გამოცემა შექმნილია GIZ-ის (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit) ფინანსური მხარდაჭერით. 1993 წლიდან GIZ-ი საქართველოში ხელს უწყობს სამართლისა და იუსტიციის რეფორმების გატარებას. სხვა ღონისძიებებთან ერთად GIZ-ი ზრუნავს იურიდიული ლიტერატურის შექმნასა და სამართლის პოპულარიზაციაზე. GIZ-ი არ იღებს პასუხისმგებლობას ნაშრომის შინაარსობრივი მხარის სისწორეზე.



გერმანიის
თანამშრომლობა
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

შინაარსობრივი რედაქტორი **ქეთევან მესხიშვილი**
ენობრივი რედაქტორი **თამარ გაბელაია**
ტექნიკური რედაქტორი **გვანცა მახათაძე**

ISBN 978-9941-8-2186-8

© ზაქარია შველიძე, 2020

© გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), 2020

გამოცემის ელექტრონული ვერსია შეგიძლიათ იხილოთ ვებგვერდზე: lawlibrary.info/ge

სარჩევი

ავტორი წინასიტყვაობა	6
რედაქტორის წინასიტყვაობა	9
1. საქართველოს შრომის სამართლის ძირითადი პრინციპები	11
1.1 შრომის თავისუფლება და „სუსტი მხარის“ დაცვის პრინციპი	11
1.1.1 დასაქმების დაცვის უფლება	11
1.1.2 შრომის თავისუფლების კონსტიტუციური გარანტია	13
1.2 შრომის თავისუფლების მიმართება ინდივიდის პიროვნულ განვითარებასთან	14
1.3 ქვემდებარეობის პრინციპი	15
1.4 „ <i>favor prestatoris</i> “ პრინციპი	20
2. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები	22
2.1 დასაქმებული	22
2.1.1 კომპანიაში აღმასრულებელი ფუნქციის მატარებელი პირის სამართლებრივი სტატუსი	22
2.1.2 იურიდიული პირის დირექტორის სამართლებრივი სტატუსი – საზოგადოების დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლების მიმართ შრომის კოდექსის გამოყენების შესახებ	24
2.1.3 დირექტორთან დადებული ხელშეკრულება – სასამსახურო ხელშეკრულება	26
2.2 დამსაქმებელი	31
3. შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა	34
3.1 შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვის არსი	34
3.2 განსხვავებული მოპყრობა	47
3.3 დისკრიმინაციული მოპყრობა – თანასწორუფლებიანობის დარღვევა, შევიწროება	51
3.4 სექსუალური შევიწროება	63
3.5 მტკიცების ტვირთი	66
3.6 დისკრიმინაციული მოპყრობის სამართლებრივი შედეგები	70
4. შრომითი ხელშეკრულება	78
4.1 შრომითი ხელშეკრულების ვადა	78
4.1.1 ერთ წლამდე (განსაზღვრული) ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადების წინაპირობები	78
4.1.2. განუსაზღვრელი ვადის (უვადო) შრომითი ხელშეკრულება	81
4.1.3. ურთიერთმიმართება ვადიან და უვადო შრომით ხელშეკრულებას შორის	83

4.2	გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება	87
4.2.1	გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნება	87
4.2.2	გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შენწყვეტის საფუძვლის დასაბუთება	91
5.	სამუშაო დროის რეგულირება	98
5.1	სამუშაო დროის რეგულირების მიზანი	98
5.2	ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა	100
5.3	ზეგანაკვეთური სამუშაო	102
5.4	ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების განაკვეთი	108
6.	შვებულება	111
6.1	ანაზღაურებადი შვებულება	111
6.2	გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაცია	115
6.3	ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება	125
6.4	ანაზღაურებადი შვებულება მამობის გამო	129
7.	შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა	132
7.1	დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლა	132
7.1.1	ზოგადი განმარტებები ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის კანონიერების შესახებ	132
7.1.2	საერთაშორისო შრომის სტანდარტები	134
7.2	მტკიცების ტვირთი დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ დავის განხილვისას	142
7.3.	დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლები	143
7.3.1	ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას	143
7.3.2	დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/ შესასრულებელ სამუშაოსთან	160
7.3.3	დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევა	164
7.3.3.1	ვალდებულების დარღვევის საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლისას გასათვალისწინებელი საკითხები	164
7.3.3.2	მტკიცების ტვირთი	179
7.3.3.3	შრომითი ხელშეკრულების მოშლა ვალდებულების დარღვევის კონკრეტული საფუძვლებით	180
7.3.3.4	შრომითი ხელშეკრულების მოშლა დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრებიდან 1 წლის განმავლობაში გამოვლენილი ვალდებულების დარღვევის გამო	217

7.3.4 ხანგრძლივი შრომისუუნარობა	225
7.3.5 სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების მოშლას	230
7.3 დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლა	236
7.4 შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა	244
7.5 პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ტოლფას სამუშაოზე აღდგენა, კომპენსაცია	254
7.6 განაცდურის ანაზღაურება	281
7.7 დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლასთან დაკავშირებული სარჩელის ხანდაზმულობის ვადა	292
8. კონკურენციის აკრძალვა შრომით ურთიერთობებში	300
9. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობა	302
9.1 გაერთიანების თავისუფლება, როგორც დამსაქმებელზე ზემოქმედების ბერკეტი	302
9.2 გაფიცვის უფლება	303
9.3 პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვა	308

ავტორის წინასიტყვაობა

შრომის სამართალი თანამედროვე (ქართული) სამართლის დინამიკური მიმართულებაა. შრომის სამართლით დარეგულირებული დასაქმებულის ბოგიერთი უფლება ადამიანის უფლებათა დაცვის სამართლის კატეგორიაა.¹ სამართლის ამ დარგს პირდაპირი გავლენა აქვს ინდივიდის სოციალურ თუ ეკონომიკურ მდგომარეობაზე. შრომით სტანდარტებსა და ეკონომიკურ განვითარებას შორის ურთიერთკავშირის შესახებ არსებული გლობალური დისკუსიის ფარგლებში ჩამოყალიბებული მიდგომით, შრომის სამართალს შესწევს უნარი, პოზიტიური თუ ნეგატიური ზემოქმედება მოახდინოს ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაზე. მართებულია შეხედულება, რომ შრომის სამართალი სოციალური სამართლიანობის, დემოკრატიისა და ეკონომიკური განვითარების მიღწევის ერთ-ერთი ძირითადი კომპონენტია.²

საქართველოს საერთო სასამართლოების სისტემაში უკანასკნელ წლებში გამოიკვეთა შრომითი დავების სიმრავლე: სამოქალაქო საქმეთა კატეგორიის ფარგლებში 2013 წელს დარეგისტრირდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე 1258 სამოქალაქო სარჩელი, 2014 წელს – 1323 სარჩელი, 2015 წელს – 1227 სარჩელი, 2016 წელს – 1205 სარჩელი, 2017 წელს – 1180 სარჩელი და 2018 წელს – 1273 სარჩელი.³ განსაკუთრებით თვალში საცემია სასამართლოში შრომითი დავების მყისიერი ზრდა 2013 წლიდან. სამოქალაქო საქმეთა კატეგორიის ფარგლებში 2012 წლამდე სასამართლოში ყოველწლიურად საშუალოდ რეგისტრირდებოდა 600 სარჩელი,⁴ 2013 წლიდან შრომით დავებთან დაკავშირებული სამოქალაქო სარჩელთა რიცხვი 1200-ის ფარგლებში ფიქსირდება. ლოგიკურია, რომ აღნიშნული შრომის კოდექსში 2013 წელს შესული მნიშვნელოვანი ცვლილებებითაა პროვოცირებული. 2012-2013 წლიდან დღემდე შრომითი

¹ იხ. ბაქაძური ნ., თოდრია თ., შველიძე მ., (რედ.), ავტორები: ბოდონე ქ., გუჯაბიძე ნ., თოდრია თ., მესხიშვილი ქ., ხაუომია თ., შველიძე მ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, თბილისი, 2017, 18-19.

² *Javillier J.C.*, The Employer and the Worker: The Need for a Comparative and International Perspective, Boundaries and Frontiers of Labour Law, Goals and Means in the Regulation of Work, *Davidov G., Langille B.*, (Ed.), Oxford and Portland, Oregon, 2006, 371.

³ იხ. შესაბამისი წლების სტატისტიკა, „მართლმსაჯულება საქართველოში“, ნაწილი I – სამოქალაქო საქმეები, <http://www.supremecourt.ge/statistics/>.

⁴ სამოქალაქო საქმეთა კატეგორიის ფარგლებში 2008 წელს დარეგისტრირდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე 533 სამოქალაქო სარჩელი, 2009 წელს – 613 სარჩელი, 2010 წელს – 761 სარჩელი, 2011 წელს – 586 სარჩელი, 2012 წელს – 735 სარჩელი. იხ. შესაბამისი წლების სტატისტიკა, „მართლმსაჯულება საქართველოში“, ნაწილი I – სამოქალაქო საქმეები. <http://www.supremecourt.ge/statistics/>.

დავების მხრივ სამოსამართლო სამართალმა მნიშვნელოვანი პოზიტიური განვითარება განიცადა. სასამართლოს გადაწყვეტილებები ხასიათდება გამოსაყენებელ ნორმასთან მიმართებით შინაარსობრივი და დეტალური იურიდიული დისკუსიით. ხშირია საერთაშორისო შრომის სამართლის გამოყენება ეროვნულ დონეზე. გადაწყვეტილებებში იკვეთება სიღრმისეული მსჯელობები აქტუალური შრომითსამართლებრივი საკითხების შესახებ. შესაბამისად, საყურადღებოა ის ტენდენციები, რაც შრომით დავებთან მიმართებით სამოსამართლო სამართალში იკვეთება.

წარმოდგენილი პუბლიკაცია მოიცავს უკანასკნელ წლებში შრომით დავებთან დაკავშირებით მიღებული სასამართლო გადაწყვეტილებების კომპილაციას. ნაშრომში თავმოყრილია როგორც საქალაქო (რაიონული) სასამართლოს გადაწყვეტილებები, ასევე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებები და განჩინებები. ნაშრომში უპირატესად მითითება ხდება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებებსა და განჩინებებზე.

პუბლიკაციაში მიზანმიმართულად არ არის წარმოდგენილი ავტორის შეხედულებები თუ კომენტარები ნაშრომში განხილული საკითხების შესახებ. კვლევა გულისხმობდა შრომითსამართლებრივ აქტუალურ საკითხებთან დაკავშირებით ქართული სასამართლო გადაწყვეტილებების თავმოყრას, სამართლებრივი პრობლემატიკის გადაჭრისათვის მნიშვნელობის მქონე საქმის ფაქტობრივი გარემოებების ფაბულის (კაზუსის) ფორმით ჩამოყალიბებას და, შესაბამისად, სასამართლოს გადაწყვეტილებებიდან იურიდიული მსჯელობისა და არგუმენტაციის ციტირებას. ამდენად, ნაშრომის მიზანია ავტორის მიერ სტრუქტურირებულ საკითხებზე სამოსამართლო სამართლის მიდგომებისა და ტენდენციების გამოკვეთა.

პირველ თავში წარმოდგენილია სხვადასხვა კონკრეტულ შრომითსამართლებრივ საკითხთან დაკავშირებით მიღებული გადაწყვეტილებებიდან სასამართლოს მსჯელობათა ამონარიდები საქართველოს შრომის სამართლის ძირითადი პრინციპების შესახებ; მეორე თავში მოცემულია სასამართლოს გადაწყვეტილებები შრომითი ურთიერთობის სუბიექტებთან მიმართებით ზოგიერთი მნიშვნელოვანი ასპექტის შესახებ; მესამე თავში თავმოყრილია დისკრიმინაციის შედეგად სუბიექტის შესაძლო მოთხოვნათა დასაბუთებულობის კონტექსტში სასამართლოს მიერ წარმოდგენილი არგუმენტაცია შრომითი დისკრიმინაციის სამართლის სხვადასხვა აქტუალურ საკითხზე; მეოთხე თავი დათმობილი აქვს სასამართლო პრაქტიკის მიდგომებს განსაზღვრული და განუსაზღვრელი, ასევე გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებების შესახებ; სასამართლო დავების სიმწირის ფონზე, მეხუთე თავში მოცემულია რამდენიმე გადაწყვეტილებაში გამოკვეთილი სასამართლოს მსჯელობები სამუშაო დროსა და ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებასთან

დაკავშირებით; მეექვსე თავი ეხება შრომის კოდექსით დარეგულირებული ანაზღაურებადი შვებულების, ასევე ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების შესახებ ნორმების სასამართლოს ინტერპრეტაციულ მიდგომებს; მეშვიდე თავში წარმოდგენილია სამოსამართლო სამართლის ტენდენციები ქართული შრომის სამართლის ცენტრალური საკითხის – შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის – შესახებ; მერვე თავში წარმოდგენილია ერთი გადაწყვეტილება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ კონკურენციის აკრძალვის წესთან დაკავშირებით; მეცხრე თავი დათმობილი აქვს რამდენიმე გადაწყვეტილებას შრომის სამართლის ისეთ ფუნდამენტურ საკითხზე, როგორცაა გაერთიანების თავისუფლება. ამდენად, პუბლიკაცია ფარავს შრომითსამართლებრივი თემატიკის ფართო ჩამონათვალს და, შესაბამისად, საინტერესოა სასამართლოს ხედვები ნაშრომით მოცულ საკითხებთან მიმართებით. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ნორმების სწორად გამოყენებას ხომ შრომითი ურთიერთობის სუბიექტებისათვის არსებითი მნიშვნელობა აქვს.

ზაქარია შველიძე

სამართლის დოქტორი,

ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის

იურიდიული ფაკულტეტის მონწვეული ლექტორი,

პარტნიორი, იურიდიული ფირმა „ლვინაძე და პარტნიორები“

რედაქტორის წინასიტყვაობა

2013 წლის 12 ივნისს შრომის კოდექსში გარდამტეხი ცვლილებები შევიდა. ცვლილებებით გაზიარებულ იქნა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის თითქმის ყველა მნიშვნელოვანი რეკომენდაცია, რამაც ეს კოდექსი უფრო დაბალანსებული გახადა. თუმცა, ამავდროულად, უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დამკვიდრებული სტანდარტების გაზიარება მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ საკანონმდებლო დონეზე მათი კანონმდებლობაში იმპლემენტაციის გზით, არამედ უფრო მეტად არსებითია მათი პრაქტიკული გამოყენება, ნორმების სწორი ინტერპრეტაცია და პრაქტიკული გამოწვევების საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისი გადაჭრა.

ბაქარია შველიძის წარმოდგენილი ნაშრომი იმ საუკეთესო სასამართლო პრაქტიკის ეფექტური კომპილაციაა, რომელიც ნათლად აღწერს მოსამართლეების მიერ შემოთავაზებული მსჯელობების განვითარებას შრომის სამართლის მიმართულებით და მკაფიოდ ასახავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დამკვიდრებული სტანდარტების დანერგვის ტენდენციას სასამართლო პრაქტიკაში. ამავდროულად, წინამდებარე წიგნში მიმოხილული სასამართლო გადაწყვეტილებები ნათლად აჩვენებს, თუ რაოდენ გარდამტეხი აღმოჩნდა შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს შეტანილი ცვლილებები და როგორი ეფექტური გახადა სასამართლო დასაქმებულთა უფლებების დაცვის კუთხით.

გარდა ამისა, ნიშანდობლივია აღინიშნოს, რომ სასამართლო პრაქტიკის მიმოხილვას თავისი სირთულე და სპეციფიკა აქვს. წარმოდგენილ ნაშრომში მოცემულია შრომის სამართლის უახლესი და, ამასთან, შინაარსობრივი თვალსაზრისით აქტუალური სასამართლო პრაქტიკა. სასამართლო გადაწყვეტილებები შერჩეულია იმის მიხედვით, თუ რაოდენ მკაფიოდ და ნათლად არის გადმოცემული მათში შრომით უფლებებზე დაფუძნებული სამართლებრივი მსჯელობა.

ნაშრომი არ შეიცავს მართლოდენ სასამართლო გადაწყვეტილებების სამოტივაციო ნაწილების ნაკრებს, არამედ ავტორი ჯერ კაბუსური სახით, მარტივი ენით გადმოსცემს დავის შინაარსს, ხოლო შემდეგ უთითებს იმ მნიშვნელოვან სამართლებრივ განმარტებაზე, რომელიც სასამართლომ წარმოდგენილ კაბუსში გააკეთა და რომელ მსჯელობასაც სადავო საკითხის გადაწყვეტა დააფუძნა. შესაბამისად, წიგნში მიმოხილულია სასამართლოს თითქმის ყველა ის მნიშვნელოვანი სამართლებრივი მსჯელობა, რაც შრომის საერთაშორისო სტანდარტების პრაქტიკაში ეფექტურად დანერგვას დაედო საფუძვლად.

წიგნი მარტივი ენითაა დაწერილი, შერჩეულია აქტუალური შრომითსამართლებრივი საკითხები და ამ საკითხებზე ყველაზე საინტერესო სასამართლო გადაწყვეტილებები, რომლებშიც პრაქტიკის დამდგენმა სასამართლომ – იგულისხმება საქართველოს უზენაესი სასამართლო – დავის ეფექტური გადაწყვეტისა და სასამართლო პრაქტიკის განვითარებისათვის მნიშვნელოვანი განმარტებები გააკეთა. მიუხედავად სასამართლო გადაწყვეტილებებში გადმოცემული სამართლებრივი ენის სირთულისა, ნაშრომი მართივად იკითხება და შრომის სამართლის მიმართულებით ეფექტურ და პრაქტიკულ გზამკვლევს გვთავაზობს. შესაბამისად, აღნიშნული ნაშრომი ძალიან დაეხმარება როგორც შრომის სამართლის მიმართულებით მომუშავე იურისტებს, ასევე სტუდენტებს, აკადემიურ წრეებს, მოქმედ ადვოკატებსა და მოსამართლეებს, რადგან მათ ამ ნაშრომით მოკლედ, მარტივად და თემატურად ექნებათ შრომის სამართალში აქტუალური სასამართლო პრაქტიკის გაცნობის შესაძლებლობა. არ შეიძლება, ყურადღების მიღმა დარჩეს წინამდებარე წიგნის პრაქტიკული ხასიათი თავად დასაქმებულებისა და დამსაქმებლებისთვისაც, რომლებიც ამ ნაშრომში იოლად მოიძიებენ მათთვის საინტერესო სამართლებრივი საკითხების თაობაზე აქტუალურ სასამართლო პრაქტიკას, გადმოცემულს მარტივად წაკითხვადი და, ამავდროულად, საინტერესო სამართლებრივი ანალიზის თანხლებით.

ქეთევან მესხიშვილი

თავისუფალი უნივერსიტეტის პროფესორი
თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მოსამართლე

1. საქართველოს შრომის სამართლის ძირითადი პრინციპები

1.1 შრომის თავისუფლება და „სუსტი მხარის“ დაცვის პრინციპი

1.1.1 დასაქმების დაცვის უფლება¹

საქმის ფაბულა: დასაქმებულთა ჯგუფმა (სულ 11 ინდივიდი) სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ. სასარჩელო მოთხოვნას წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, შრომითი ხელშეკრულებების დადების დავალდებულება, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება და სასამართლო გადანყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსრულება. მხარეებს შორის არსებობდა ზეპირი უვადო შრომითი ურთიერთობა. დამსაქმებელმა დასაქმებულთან მოშალა შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 2013 წლის ივლისამდე მოქმედი რედაქციის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. პირველი ინსტანციის სასამართლომ დააკმაყოფილა მოსარჩელეთა სასარჩელო მოთხოვნა. თუმცა ეს გადანყვეტილება გაუქმდა სააპელაციო სასამართლოს მიერ. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, „შრომის კოდექსი შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინიციატორს მოშლის საფუძველად გარკვეული მიზეზის მითითებას არ ავალდებულებს და ამ მხრივ მისი ნება კანონით არ იზღუდება.“ საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არ გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს ეს მსჯელობა და ბათილად ცნო დამსაქმებლის ბრძანებები დასაქმებულებთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ.²

„[საქართველოს კონსტიტუციით] აღიარებულია პირის უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება – შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანსა და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის

¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადანყვეტილება, საქმე Nას-864-1150-09, 2010 წლის 28 აპრილი.

² მართალია, საკასაციო სასამართლოს წარმოდგენილი მსჯელობა ეხება შრომის კოდექსის 2013 წლამდე მოქმედი რედაქციის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის ინტერპრეტაციას, თუმცა წარმოდგენილი განმარტება საყურადღებოა, რამდენადაც გადანყვეტილებაში იკითხება საქართველოს კონსტიტუციური გარანტიებისა და საერთაშორისო ხელშეკრულებებიდან გამომდინარე საქართველოს შრომის სამართლის მნიშვნელოვანი პრინციპები. ამასთან, საკასაციო სასამართლო განმარტავს შრომის სამართლის ისეთ მნიშვნელოვან პრინციპებს, როგორებიცაა „ქვემდებარეობა“ და „სუსტი მხარის“ დაცვის პრინციპი.

შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია სათანადო კანონით – შრომის კოდექსით.

შრომითი ხელშეკრულება ვალდებულებითი ხელშეკრულების სპეციალური სახეა და მას სხვა კერძოსამართლებრივი ხელშეკრულებებისაგან განასხვავებს ის გარემოება, რომ შრომითი ხელშეკრულების დადების შემდეგ კერძო სამართლის ერთ-ერთი უმთავრესი – მხარეთა თანასწორობის პრინციპი გარკვეულ სახეცვლილებას განიცდის და [დასაქმებული] დამოკიდებულია [დამსაქმებლის] ნებაზე, მის მითითებებსა და მის მიერ განსაზღვრულ სამუშაო თუ ორგანიზაციულ პირობებზე. ამდენად, ამ ურთიერთობებში აშკარად გამოკვეთილია [დამსაქმებლის] უპირატესი მდგომარეობა „სუსტ“ მხარესთან – [დასაქმებულთან] შედარებით, რაც, უდავოდ, იწვევს „ძლიერი“ მხარის მიერ თავისი უფლებების გადამეტებულად, მეორე მხარის საზიანოდ გამოყენების საშიშროებას. სწორედ ამგვარ „უთანასწორობაში“ ბალანსის აღდგენასა და დაცვას ემსახურება შრომის კოდექსი, რომელიც საერთაშორისო კანონმდებლობისა და საქართველოს კონსტიტუციის ნორმების ურთიერთშეჯერებით ადგენს [დასაქმებულის] უფლებათა დაცვის სტანდარტებს.

საქართველოს კონსტიტუციის [26-ე მუხლის] პირველი ნაწილით, შრომა თავისუფალია. შრომის თავისუფლება ნიშნავს იმას, რომ თითოეულ ადამიანს უფლება აქვს, თავისუფლად განახორციელოს შრომითი საქმიანობა, აირჩიოს შრომითი საქმიანობის სფერო, პროფესია და უმუშევრობის დროს ისარგებლოს სახელმწიფო გარანტიით. შრომის თავისუფლება არ ნიშნავს სახელმწიფოს ვალდებულებას მოქალაქეთა დასაქმებაზე, თუმცა, იმავდროულად, შრომის უფლების კონსტიტუციით აღიარება მიზნად უსახავს სახელმწიფოს, იზრუნოს სოციალურ-ეკონომიკური პირობების გაუმჯობესებაზე, თავისი მოქალაქეების დასაქმების უზრუნველყოფასა და, ამასთან, ამ უფლების სამართლებრივი რეგულირების მიზნით, სათანადო სამართლებრივი რეჟიმის ჩამოყალიბებაზე.

შრომის კონსტიტუციური უფლების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია დასაქმების დაცვის უფლება, რაც გულისხმობს დასაქმებულ პირთა დასაცავად გარკვეული სამართლებრივი მექანიზმების არსებობას – შრომის კოდექსსა თუ შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ აქტებში დასაქმებულთა უფლების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმების ასახვას. ამ მხრივ უმნიშვნელოვანესია საერთაშორისო აქტები [. . .]. ამდენად, [. . .] საერთაშორისო სამართლის ნორმები გვაძლევენ **უალტერნატივო დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებაზე და, ამასთანავე, მის მიზანზე, აღნიშნული სტანდარტების, ქვეყნის ეკონომიკური**

მდგომარეობის გაუმჯობესების თანამდევად, მხოლოდ [დასაქმებულის] სასარგებლოდ შეცვლაზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სახელმწიფოებრივი ნება სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრებისა პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც ცალსახად გულისხმობს დასაქმებულის უფლების დაცვას.“

1.1.2 შრომის თავისუფლების კონსტიტუციური გარანტია³

საქმის ფაბულა: *სსიპ საგანგებო და გადაუდებელი სიტუაციების მართვის სააგენტოს მორიგე ცვლის უფროსისა და თბილისის მხარისხებელი სალოკომოტივო დეპოს ელმავლის მემანქანის თანაშემწის პოზიციებზე დასაქმებულმა ორმა პირმა საკონსტიტუციო სარჩელით მიმართეს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს და საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებულ თანასწორუფლებიანობისა და შრომითი თავისუფლების პრინციპთან მიმართებით მოითხოვეს საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის პირველი წინადადების არაკონსტიტუციურად ცნობა, რაც განსაზღვრავს დასაქმებულის სამუშაო დროის ნორმირებულ – დასაშვებ ხანგრძლივობას.*

შრომის თავისუფლებასთან მიმართებით სადავო ნორმის კონსტიტუციურობის შესახებ მსჯელობისას საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ განმარტა, რომ კონსტიტუციით გარანტირებული შრომის თავისუფლების „დანანესი მიზნად ისახავს შრომის თავისუფლების გარანტირებას, რაც, ერთი მხრივ, კრძალავს იძულებით შრომას, ხოლო მეორე მხრივ, ავალდებულებს კანონმდებელს, შექმნას ადამიანის არჩევანის ფარგლებში შრომის თავისუფლების უზრუნველყოფის შესაბამისი საკანონმდებლო გარანტიები. შრომითი პროცესი, თავისი ბუნებიდან გამომდინარე, დაკავშირებულია დამსაქმებლის დავალების ფარგლებში არაერთჯერადად სამუშაოს შესრულებასთან. იგი, მართალია, ხორციელდება ორ სამართლებრივად თანასწორ პირს შორის დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე, თუმცა, ამავე დროს, ახასიათებს დაქვემდებარებული ხასიათი. შრომითი ხელშეკრულების დადებისას მხარეები მოქმედებენ საკუთარი ნების შესაბამისად, თუმცა აშკარაა, რომ დამსაქმებელს უფრო მეტი საბაზრო ძალაუფლება და შრომითი ხელშეკრულების პირობებზე მეტი გავლენის მოხდენა შეუძლია დასაქმებულთან შედარებით. ადამიანის ღირსეული ცხოვრება ხშირ შემთხვევაში მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული სამუშაოს შესრულებასა და ამ სამუშაოსათვის ანაზღაურების მიღებაზე, შესაბამისად,

³ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №2/2/565, 2016 წლის 19 აპრილი.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან მომდინარე რისკები ხშირ შემთხვევაში უფრო მტკივნეულად აისახება დასაქმებულზე, მისი კეთილდღეობა შეიძლება დიდწილად დამოკიდებულიც იყოს სამუშაოს შესრულებიდან მიღებულ ანაზღაურებაზე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, **საკანონმდებლო რეგულირების არარსებობისა და შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში სრული სახელშეკრულებო თავისუფლების დადგენამ შეიძლება მნიშვნელოვნად შეუშალოს ხელი დასაქმებულის მიერ შრომის თავისუფლების უფლების განხორციელებას.**“ საკონსტიტუციო სასამართლოს თანახმად, „ადამიანთა შრომის თავისუფლების გარანტირებისათვის, გარკვეულ შემთხვევაში, საჭიროა **შრომითი ურთიერთობების სახელმწიფოს მიერ რეგულირება, დასაქმებულის დასაცავად გარკვეული იმპერატიული ნორმების დადგენა, რომელიც დაიცავს მას დამსაქმებლის თვითნებობისაგან** და გამორიცხავს დამსაქმებლის შესაძლებლობას, აიძულოს დასაქმებულები, იმუშაონ მათ ღირსებასა და შრომის თავისუფლებასთან არათავსებად პირობებში.“

1.2 შრომის თავისუფლების მიმართება ინდივიდის პიროვნულ განვითარებასთან

სახელმწიფოს ფუნქცია ინდივიდის მიერ შრომის თავისუფლების კონსტიტუციური გარანტიის რეალიზებისას⁴

1.1.2 ქვეთავში აღწერილი საქმის ფარგლებში საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო შეეხო შრომის თავისუფლებასა და ინდივიდის პიროვნულ განვითარებას შორის ურთიერთკავშირის საკითხს და სახელმწიფოს როლს აღნიშნული კონსტიტუციური გარანტიის რეალიზებაში. საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციით **„დაცული შრომის თავისუფლება მჭიდრო კავშირშია ადამიანის სიცოცხლესა და მის ღირსეულ ყოფასთან.** როგორც წესი, მისი განხორციელება ასოცირდება და უზრუნველყოფს მატერიალურ კეთილდღეობას, თუმცა დაუშვებელია, შრომის უფლების რეალიზაცია მხოლოდ შემოსავლის მიღების წყაროდ იქნეს აღქმული. შრომის პროცესში ადამიანი ახდენს საკუთარი უნარ-ჩვევების გამოყენებას, მათ საკუთარი, საზოგადოებისა და სახელმწიფოს ინტერესების შესაბამისად წარმართავს. ეს არის პროცესი, რომლის საშუალებითაც მისი განმახორციელებელი ახდენს **სოციალიზაციას, საკუთარი თავის, იდეების, შესაძლებლობების ერთგვარ რეალიზაციას. პიროვნების განვითარებისთვის არსებითია, თავი იგრძნოს საზოგადოების სრულფასოვან, საჭირო წევრად, რაც მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს მის პიროვნებას.**

⁴ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №2/2/565, 2016 წლის 19 აპრილი.

შესაბამისად, ეს უფლება გადაჭაჭვულია პიროვნული განვითარების უფლებასთან. შრომის თავისუფლების განხორციელება, ბუნებრივია, არა ერთადერთი, თუმცა ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია პირის დამოუკიდებლობისათვის. შესაბამისად, შრომა და ამ უფლების დაცვა არ არის მხოლოდ დასაქმებულის ინტერესების, მისი მოთხოვნილებების საკანონმდებლო რეგლამენტაცია. მისი მნიშვნელობა დიდია ასევე სახელმწიფოსთვის. **სწორედ სახელმწიფოს ინტერესებში შედის, თითოეულმა დასაქმებულმა კეთილსინდისიერად განახორციელოს საკუთარი მოვალეობები, ვინაიდან მათი შრომითი საქმიანობის პროდუქტი, საბოლოოდ, სახელმწიფოზე, მის განვითარებაზე აისახება.** დასაქმებულთა მხრიდან ვალდებულებათა კეთილსინდისიერად შესრულება შეუძლებელია შესაბამისი, არადისკრიმინაციული და ღირსების შემლახველი გარემოსაგან დაცვის, ისევე, როგორც შრომის სამართლიანი პირობების უზრუნველყოფის, გარეშე. დასახელებული გარანტიები მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს სამუშაოს განმახორციელებელ პირთა შრომისუნარიანობას, მათ ენთუზიაზმსა თუ პროდუქტიულობას. შესაბამისად, **აზრს მოკლებული და ფორმალური იქნებოდა ადამიანებისთვის შრომის უფლების მინიჭება და კონსტიტუციურ დონეზე გარანტირება, თუკი არ მოხდებოდა ამ პროცესში სახელმწიფოსთვის შრომის პირობების სამართლიანად, არადისკრიმინაციულად განსაზღვრის დავალდებულება.**“

1.3 ქვემდებარეობის პრინციპი

დასაქმებულის დაქვემდებარებული მდგომარეობის გამომხატველი ნიშნები⁵

საქმის ფაბულა: 2010 წლის 1 თებერვალს ფიზიკურ პირსა და შემლუდული პასუხისმგებლობის ფორმით ოპერირებად უნივერსიტეტს შორის გაფორმდა ხელშეკრულება, რომლის შესაბამისად, ფიზიკურ პირს უნდა გაენია უნივერსიტეტის ბიზნესისა და გამოყენებით მეცნიერებათა ფაკულტეტზე სწავლების რეორგანიზაციის საქსპერტო მომსახურება. ხელშეკრულების მესამე პუნქტით განისაზღვრა დასაქმებულის უფლება-მოვალეობები. კერძოდ, ხელშეკრულების თანახმად, დასაქმებული ვალდებულია: ა. შეასრულოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო; ბ. ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესაბამისად, შეასრულოს დამსაქმებლის კონკრეტული დავალებები; გ. დაკისრებული მოვალეობები შეასრულოს კეთილსინდისიერად და შესაბამის პროფესიულ დონეზე; დ. განუხრელად დაიცვას ხელშეკრულე-

⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ს-1129-1156-2011, 2011 წლის 10 ოქტომბერი.

ბით დადგენილი მოთხოვნები; ე. გაუფრთხილდეს დამსაქმებლის ქონებას; ვ. დაიცვას დამსაქმებლის პატივი, ღირსება და საქმიანი რეპუტაცია, არ გაავრცელოს დაწესებულების პატივის, ღირსებისა და საქმიანი რეპუტაციის შემლახავი ცნობები. დასაქმებულს უფლება აქვს, დამსაქმებელს მოსთხოვოს: ა. შრომის უსაფრთხო და ჯანსაღი პირობების შესრულება; ბ. ხელშეკრულებით ნაკისრი მოვალეობის შესრულება; გ. განუული შრომის დროული ანაზღაურება. ხელშეკრულებით განისაზღვრა შრომის ანაზღაურება, კერძოდ, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება ერთი თვის განმავლობაში ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების შესრულების დროს შეადგენდა 1200 ლარს. დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება უნდა განხორციელებულიყო ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების შემდეგ, მომდევნო თვის 5 რიცხვში. ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 2010 წლის 1 თებერვლიდან 2010 წლის 31 ივლისამდე პერიოდი. მოსარჩელემ სარჩელით მიმართა სასამართლოს და მოითხოვა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ხელფასის, ასევე შრომის კოდექსის შესაბამისად, ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის მოპასუხე კომპანიისათვის დაკისრება.

ამ საქმეზე სასამართლოს მსჯელობის საგანი გახდა მხარეებს შორის არსებული ურთიერთობის შინაარსი. პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებასთან დაკავშირებით, სააპელაციო სასამართლომ ჩათვალა, რომ სასამართლომ არასწორად მიიჩნია მხარეთა შორის 2010 წლის 1 თებერვალს დადებული გარიგება ნარდობის ხელშეკრულებად. სააპელაციო სასამართლოს შეხედულებით, მხარეთა შორის ხელშეკრულების საფუძველზე შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობა ჩამოყალიბდა. სასამართლომ განმარტა, რომ „ნარდობის ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენს მენარდის შრომის შედეგი. მენარდე ქონებრივად და ორგანიზაციულად დამოუკიდებელია შემკვეთისაგან და მას არ ექვემდებარება. **შრომის ხელშეკრულება სხვა ვალდებულებით სამართლებრივი ხელშეკრულებისაგან „ქვემდებარების“ პრინციპის მოქმედებით განსხვავდება. შრომის ხელშეკრულების ფარგლებში [დასაქმებული] ვალდებულია, სამუშაო შეასრულოს [დამსაქმებლის] მითითების შესაბამისად, რის სანაცვლოდ [დამსაქმებელი] ვალდებულია, მას გადაუხადოს შესაბამისი ანაზღაურება. დასაქმებული ვალდებულია, სამუშაო შეასრულოს პირადად, დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში. დასაქმებული შებოჭილია დამსაქმებლის მითითებებით. ის სამუშაოს ასრულებს შრომის შინაგანანუნის მიხედვით.**“ „შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზ-

ლაურების სანაცვლოდ. მე-3 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს. **შესაბამისად, დასაქმებული არის პირი, რომელიც ვალდებულია, იმყოფებოდეს სხვის სამსახურში, ხოლო ასეთი ვალდებულება გულისხმობს, უპირველეს ყოვლისა, დასაქმებულის დაქვემდებარებას დამსაქმებლისადმი. ქვემდებარეობის პრინციპი შრომითი ხელშეკრულების ძირითადი მახასიათებელი ნიშანია.**“ სასამართლოს შეფასებით, „2010 წლის 1 თებერვლის ხელშეკრულებიდან გამომდინარეობდა, რომ დასაქმებული ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებისას ექვემდებარებოდა ადმინისტრაციას ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ფარგლებში. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობდა ხელშეკრულების პირველი და მე-3 პუნქტებიდან“. „მე-3 პუნქტის შესაბამისად, დასაქმებული ვალდებულია, შეასრულოს **დამსაქმებლის კონკრეტული დავალებები, იმავდროულად, იგი ვალდებულია, დაკისრებული მოვალეობები შეასრულოს კეთილსინდისიერად პროფესიულ დონეზე.**“

დაქვემდებარებული მდგომარეობა, როგორც ნარდობის ხელშეკრულებისა და შრომითი ხელშეკრულების განმასხვავებელი თვისება⁶

საქმის ფაბულა: *ფიზიკურმა პირმა სარჩელი აღძრა მოპასუხე სანარმოს მიმართ და მოითხოვა განსაზღვრული ოდენობის სახელფასო დავალიანების მოპასუხისათვის დაკისრება. მოსარჩელის მტკიცებით, იგი დასაქმებული იყო მოპასუხე სანარმოში გოლდენსტის პოზიციაზე, მასთან გაფორმდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები და განისაზღვრა შესაბამისი ანაზღაურება. დასაქმებულმა შეასრულა ვალდებულება, თუმცა დამსაქმებელს სრულად არ აუნაზღაურებია კუთვნილი ხელფასი. მოპასუხე არ დაეთანხმა სასარჩელო მოთხოვნას და განმარტა, რომ მხარეთა შორის არა შრომითი, არამედ ნარდობის სამართლებრივი ურთიერთობა არსებობდა, რომლის ფარგლებშიც მოსარჩელემ სამუშაო არაკუროვნად შეასრულა. მისი მხრიდან ვალდებულების დარღვევით მოპასუხეს მიადგა ზიანი, რადგანაც მოპასუხე, თავის მხრივ, სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იმყოფებოდა მესამე პირთან და სწორედ ამ სახელშეკრულებო ურთიერთობით გათვალისწინებული ვალდებულების შესრულებას ემსახურებოდა მოსარჩელესთან დადებული ნარდობის გარიგება. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების თანახმად, თავდაპირვე-*

⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ს-1132-1088-2016, 2017 წლის 17 თებერვალი.

ლად მოსარჩელემ გამოხატა ნება – განცხადებით მიმართა მოპასუხე სანარმოს და მოითხოვა სანარმოში სამუშაოზე აყვანა კვალიფიკაციის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულებით, გეოდეზისტის პოზიციაზე. იმავე დღეს – 2010 წლის 1 ნოემბერს – მხარეებს შორის გაფორმდა ხელშეკრულება. ხელშეკრულების თანახმად, დამსაქმებელი იღებს სამუშაოზე, ხოლო დასაქმებული თანახმაა, განახორციელოს შრომითი საქმიანობა დამსაქმებლის სანარმოში გეოდეზისტად. ხელშეკრულებით ასევე განისაზღვრა შრომის ანაზღაურება და ხელშეკრულების მოქმედების ვადა (1 თვე). ამავე დღეს დამსაქმებელმა გამოსცა შესაბამისი ბრძანება 2010 წლის 1 ნოემბრიდან მოსარჩელის გეოდეზისტად მიღების თაობაზე შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. 2011 წლის 1 თებერვალს მხარეთა შორის კვლავ დაიდო ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, დამსაქმებელი იღებს სამუშაოზე, ხოლო დასაქმებული თანახმაა, განახორციელოს შრომითი საქმიანობა დამსაქმებლის სანარმოში გეოდეზისტად. ხელშეკრულებით დადგინდა ყოველთვიურად გადასახდელი შრომის ანაზღაურება, ხოლო ხელშეკრულების ვადა 4 თვით განისაზღვრა. 2011 წლის 15 დეკემბერს მხარეებს შორის კვლავ გაფორმდა ხელშეკრულება სამი თვის ვადით. ხელშეკრულებით განისაზღვრა ყოველთვიური ანაზღაურება. ხელშეკრულების თანახმად, „დამსაქმებელმა იკისრა მოსარჩელის დასაქმება, ხოლო დასაქმებულმა თანხმობა განაცხადა დამსაქმებლის სანარმოში შრომითი საქმიანობის განხორციელებაზე“. აღნიშნული ხელშეკრულების საფუძველზე სანარმოს დირექტორმა გამოსცა ბრძანება 2011 წლის 15 დეკემბრიდან დასაქმებულის გეოდეზიურ სამუშაოთა მწარმოებლის თანამდებობაზე მიღების თაობაზე. მოპასუხის 2012 წლის 15 აგვისტოს ბრძანების თანახმად, სამუშაოს შემცირებასთან დაკავშირებით 2012 წლის 15 აგვისტოდან მოსარჩელე დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა. **მოპასუხემ ხელშეკრულების სამართლებრივი კვალიფიკაცია სადავოდ გახადა იმ საფუძველით, რომ მას, როგორც დამსაქმებელს, გეოდეზისტი არ სჭირდებოდა და, ვინაიდან შესასრულებელი იყო გარკვეული სამუშაო (მომსახურება), ამ საფუძველით ფორმდებოდა მოკლევადიანი ხელშეკრულებები მხარეთა შორის, რაც სამართლებრივად ნარდობის ხელშეკრულებას წარმოადგენდა.**

სასამართლოს განმარტებით, „ნარდობის, ისე – შრომითი ხელშეკრულების უმთავრესი მსგავსება სამუშაოს შესრულებაა (მომსახურების განწევა), თუმცა ამ ორ სამართლებრივ ურთიერთობას შორის საკმაოდ დიდი განსხვავებაა: შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მონესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. დასახელებული ნორმიდან გამომ-

დინარეობს შრომითი ურთიერთობის ის გენერალური პრინციპები, რაც ამ სამართლებრივ ურთიერთობას განარჩევს ნებისმიერი სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობისაგან. უპირველესად, ეს არის ურთიერთობის სუბიექტები: დამსაქმებელი და დასაქმებული (შკ-ის მე-3 მუხლი); გარდა ამისა, დასაქმებული ეწევა დაქვემდებარებულ საქმიანობას, ასრულებს დამსაქმებლის მითითებას სათანადო ანაზღაურების პირობით. ამ შემთხვევაში, გადამწყვეტია სამუშაო პროცესი, რომელიც ორგანიზებულად წარიმართება დამსაქმებლის მიერ დადგენილი წესებითა და პირობებით (შრომითი ხელშეკრულება, შინაგანაწესი, საკანონმდებლო რეგულაცია და სხვა). საკასაციო სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობაზეც, რომელიც შრომითი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელი სიკეთებით დასაქმებულის მიერ სარგებლობის საშუალებაა და წესზე მხარეთა შეთანხმების საკითხის დაუდგენლობას შეეხება. ბუნებრივია, აღნიშნული წარმოადგენს ერთ-ერთ ობიექტურ ნიშანს სადავო ურთიერთობის სამართლებრივი კვალიფიკაციისათვის, თუმცა გასათვალისწინებელია როგორც დღეს, ასევე, სადავო პერიოდში მოქმედი რედაქციის შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის დათქმა შრომითი ხელშეკრულების ფორმასა და ვადაზე, კერძოდ, ადრე მოქმედი რედაქციის შრომის კოდექსის 6.1. მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით.“ საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა „შრომის კოდექსში განხორციელებულ ცვლილებებზე, რაც ფაქტობრივად არსებული რეალობის საკანონმდებლო რეგლამენტაციას წარმოადგენს. ასე მაგალითად, არსებული რედაქციის შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში შეტანილი ცვლილებების თანახმად, ჩამოყალიბდა 1² ნაწილი, რომლითაც დადგენილია ქცევის შემდეგი წესი: გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას, **ანუ იმის მიხედვით, თუ რა წარმოადგენს ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დაქვემდებარებულ შრომის ობიექტს, განსხვავებულია შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა და ფორმა.** რაც შეეხება ნარდობის სამართლებრივ ურთიერთობას, აღნიშნული საკითხი სრულად რეგულირდება სამოქალაქო კოდექსის 629-ე-656-ე მუხლებით, ასევე, სახელშეკრულებო სამართლის ყველა

იმ ზოგადი დანაწესით, რომლებიც ზემოხსენებული სპეციალური ნორმებით არაა მოწესრიგებული. ამ ურთიერთობის **ნამდვილობისათვის დამახასიათებელი უმთავრესი ნიშანი ისაა, რომ ორმხრივად მავალდებულებული, სასყიდლიანი ურთიერთობა ხასიათდება კონსენსუალური ბუნებით, ანუ წარმოშობილად ითვლება მხარეთა მიერ ხელშეკრულების არსებით პირობებზე შეთანხმების მომენტიდან (სკ-ის 327.1 მუხლი) და ნარდობის მთელი პერიოდის განმავლობაში შენარჩუნებულია მისი სუბიექტების თანასწორობა (დამოუკიდებლობა), რომელიც ორიენტირებულია ხელშეკრულების მიზნის მიღწევაზე და არ ახასიათებს ორგანიზაციული დაქვემდებარება, ხოლო შრომითი ურთიერთობა, შრომის კოდექსის მე-7 მუხლის თანახმად, წარმოშობილად ითვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. ვალდებულების დარღვევის თვალსაზრისით, განსხვავებულია კრედიტორისა და მოვალის როგორც პირველადი, ისე მეორადი მოთხოვნებიც: თუკი შრომით ურთიერთობაში დამსაქმებელი უფლებამოსილია, გამოიყენოს შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული სანქციები, ან ცალმხრივად შეწყვიტოს ურთიერთობა (შკ-ის 37-ე მუხლი), ნარდობიდან გამომდინარე ვალდებულებათა დარღვევისას, იმის მიხედვით, თუ რა წარმოადგენს ხელშეკრულების საგანს, გამოიყენება, როგორც სამოქალაქო კოდექსის 352-ე და 405-ე მუხლებით გათვალისწინებული, ისე უშუალოდ ნარდობის სპეციალური რეგულაციები (სკ-ის 636-ე-637-ე; 642-ე-644-ე მუხლები).“**

1.4 „favor prestatoris“ პრინციპი

დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობა⁷

საქმის ფაბულა: დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის 2011 წლის 4 ივლისს გაფორმდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება. საწარმოს გენერალური დირექტორის 2012 წლის 27 ნოემბრის ბრძანებით დამტკიცდა შრომითი ხელშეკრულების ახალი ფორმა. შესაბამისად, იმავე დღეს საწარმოს დასაქმებულებთან, მათ შორის მოსარჩელესთან, გაფორმდა ახალი შრომითი ხელშეკრულებები. ახალი ხელშეკრულების მიხედვით ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა ერთი თვით. 2012 წლის 27 ნოემბერს მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით. მართალია, ხელშეკრულების ვადად განსაზღვრული იყო ერთი თვე, სასამართლომ მხარეებს შორის დადებული ხელშეკრულება

⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე Nას-951-901-2015, 2016 წლის 29 იანვარი.

ჩათვალა განუსაზღვრელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებად (აღნიშნული არც მოპასუხე მხარეს არ გაუხდია სადავო).

დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლის შესახებ მსჯელობისას სასამართლო შეეხო დასაქმებულისთვის სასარგებლო წესთა უპირატესობის პრინციპს. „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 წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში“.

სასამართლო ამ პრინციპზე მითითებას ახდენს ხელშეკრულების მოშლის კანონიერებასთან დაკავშირებულ მრავალ გადანწყვეტილებაში

2. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები

2.1 დასაქმებული

2.1.1 კომპანიაში აღმასრულებელი ფუნქციის მატარებელი პირის სამართლებრივი სტატუსი⁸

საქმის ფაბულა: დასაქმებული კომპანიის სასარგებლოდ ხელშეკრულების საფუძველზე ასრულებდა სამუშაოს. იგი მუშაობდა კომპანიაში გაყიდვებისა და მარკეტინგის აღმასრულებლის თანამდებობაზე. კომპანიის ბრძანების საფუძველზე კომპანიამ მოშალა დასაქმებულთან ხელშეკრულება. დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა სასამართლოში და მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპანიაში გაყიდვებისა და მარკეტინგის აღმასრულებლის თანამდებობაზე აღდგენა, სახელფასო დავალიანების გადახდის დაკისრება, გამომუშავებადი ხელფასის გადახდის დაკისრება და ა.შ.

ამ დავის ფარგლებში დამსაქმებელმა სადავოდ გახადა მხარეებს შორის არსებული ურთიერთობის სამართლებრივი ბუნების საკითხი.

სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა „მხარეთა (დამსაქმებელი და დასაქმებული) შორის წარმოშობილი სამართლებრივი ურთიერთობის იდენტიფიკაციაზე და საყურადღებოდ მიიჩნია შემდეგი: **ნარდობის ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენს მენარდის შრომის შედეგი (რეზულტატი), იგი ორიენტირებულია კონკრეტული შედეგის მიღწევაზე, რომელშიც სამუშაოს შესრულების პროცესს ნაკლები ყურადღება ექცევა. შრომის ხელშეკრულებით კი, [დასაქმებული] ვალდებულია, შეასრულოს განსაზღვრული სამუშაო დაკავებული თანამდებობის, პროფესიისა თუ კვალიფიკაციის მიხედვით, მაგრამ სამუშაოს შედეგი არ წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულების საგანს, უკეთუ, განსხვავებით ნარდობისაგან, შრომის ხელშეკრულებით სამუშაოს შედეგის (რეზულტატის) გადაცემა არ ხდება.** ამასთან, დასახელებული ურთიერთობის გამიჯვნა შესაძლებელია ისეთი კრიტერიუმის საფუძველზე, როგორცაა **სამუშაოს ერთჯერადი ხასიათი**, ერთი კონკრეტული შედეგი, რომლის დადგომისთანავე ხელშეკრულება წყდება (ნარდობის ხელშეკრულება); საყურადღებო და ხაზგასასმელია ურთიერთობის მონაწილეთა დამოკიდებულება, კერძოდ, შრომითი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელია **სუბორდინაციული და იერარქი-**

⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-79-2019, 2019 წლის 29 მარტი.

ული ურთიერთობები, ხოლო ნარდობის ხელშეკრულების დროს დაქვემდებარების ფაქტორი არ წარმოიშობა და მხარეები თანასწორუფლებიან მდგომარეობაში იმყოფებიან, რასაც არა მარტო ხელშეკრულების დადების, არამედ მთელი პროცესის ხასიათიც ადასტურებს, ე.ი. მენარდესა და შემკვეთს შორის არ არსებობს იერარქიისა და სუბორდინაციის რეჟიმი. მისი ანგარიშვალდებულება გამოიხატება შეკვეთილი სამუშაოს საბოლოო შედეგის (რეზულტატის) სახით მიწოდებით. რეზულტატის დადგომის დღემდე შემკვეთი არ არის უფლებამოსილი, შეამოწმოს, კონტროლი გაუწიოს მენარდის მუშაობის პროცესს, სამუშაო რეჟიმს. მენარდეს აქვს ავტონომია და მისი მოქმედების თავისუფლების ხარისხიც, დასაქმებულთან შედარებით, მაღალია.“ იმავედროულად, სააპელაციო პალატამ განმარტა, რომ „შრომის ხელშეკრულების ერთ-ერთი აუცილებელი პირობაა **სამუშაოს შესრულება პირადად დასაქმებულის მიერ, გარდა გამონაკლისი სპეციალური შეთანხმებისა (სშკ-ის მე-10 მუხლი), ხოლო ნარდობის ხელშეკრულება, თუ ხელშეკრულებიდან არ გამომდინარეობს, **რომ მოვალემ პირადად უნდა შეასრულოს ვალდებულება, ითვალისწინებს მის შესრულებას მესამე პირის მიერაც** (სსკ-ის 371-ე, 632-ე მუხლები).“**

მოცემულ დავასთან დაკავშირებით, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა. ამ მსჯელობის ნაწილში სააპელაციო სასამართლოს გადამწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა კომპანიამ.

საკასაციო პალატამ არ გაიზიარა დამსაქმებლის პრეტენზია სამართლებრივი კვალიფიკაციის თაობაზე და აღნიშნა, რომ „განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მოპასუხესთან იმყოფებოდა შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში და ამ ურთიერთობიდან წარმოშობილი მოთხოვნების განსახილველად რელევანტურია სშკ-ით დადგენილი ნორმატიული რეგულირება. აღსანიშნავია, რომ დასაქმებულს თავისი მოვალეობა კლიენტურის მოძიებასთან დაკავშირებით უნდა **განეხორციელებინა არა ერთჯერადად, არამედ ხელშეკრულებით შეთანხმებული ერთწლიანი პერიოდის განმავლობაში, რისთვისაც მას ყოველთვიურად უნდა მიეღო ანაზღაურება**. ამასთან, მის მიერ ძირითადი ანაზღაურების მიღება (განსხვავებით ხელფასის გამომუშავებადი ნაწილისაგან) არ იყო დამოკიდებული **მისი ფუნქციისა და მოვალეობის შესრულებიდან გამომდინარე უშუალო შედეგის დადგომაზე, სახელდობრ, მოსარჩელეს ანაზღაურების ნაწილი (ძირითადი ანაზღაურება) უნდა მიეღო მის მიერ კლიენტების მოძიებისა და კომპანიის მიერ ამის შედეგად გაყიდული პროდუქციის ოდენობის მიუხედავად**. მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულების 2.8 პუნქტის მიხედვით, გაყიდვებისა და მარკეტინგის აღმასრულებელი ვალდებული იყო, თავისი ფუნქციები განე-

ხორციელებინა **კომპანიის დირექტივების შესაბამისად გაყიდვების გუნდ-თან სრული თანამშრომლობით**. მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრუ-ლების 2.2 ქვეპუნქტის მე-2 აბზაცით და 3.2 ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ იქნა პირობები, საიდანაც გამოიკვეთა გაყიდვების და მარკეტინგის აღმასრუ-ლებლის, როგორც დასაქმებულის და არა როგორც შუამავლის როლი, რამ-დენადაც იგი თავის ფუნქციას ახორციელებდა კომპანიის მიერ დადგენილი წესების მიხედვით. ხელშეკრულების 2.3 ქვეპუნქტის მე-2 აბზაცის თანახმად, გაყიდვების და მარკეტინგის აღმასრულებელს ეკრძალებოდა **მსგავსი მომ-სახურების განწევა სხვა პირისათვის. ასევე, დადგენილ იქნა, რომ კომპა-ნია აფიქსირებდა დასაქმებულის სამსახურში გამოცხადებას [...]**, ხოლო გამოცხადებლობის შემთხვევაში, მაგ., ჯანმრთელობის მდგომარეობის გა-უარესების გამო, **გაცდენილი სამუშაო დღეების საპატიოდ მიჩნევისათ-ვის ხდებოდა მოსარჩელის მიერ შესაბამისი წერილობითი განცხადებით მიმართვა კომპანიისათვის [...]**; ასევე დადასტურებულად იქნა მიჩნეული, რომ დასაქმებული სარგებლობდა **კორპორატიული ტელეფონის ნომრით, ასევე კორპორატიული დაზღვევით** (იხ. ს.ფ. 165; 145); დასაქმებული, რო-გორც კომპანიის გაყიდვების და მარკეტინგის აღმასრულებელი თავისი ფუნ-ქციების განხორციელებისას სარგებლობდა **კომპანიის მიერ გადაცემული ნივთებით** („ასუსის“ ლეპტოპი, დამცავი ჩაფხუტი, უნიფორმა, სამუშაო მაგი-და, კომპანიის უნიფორმა, ბროშურები და სერტიფიკატები). ასევე, მტკიცებუ-ლებათა გამოთხოვის შესახებ სასამართლოს განჩინების საფუძველზე მოპა-სუხემ სასამართლოში წარმოადგინა დასაქმებულის **ხელფასის ოდენობის განმსაზღვრელი და მისი დაანგარიშების წესის შესახებ დებულება [...]**.“ შესაბამისად, სამართლებრივი ურთიერთობის იდენტიფიკაციის ნაწილში უმე-ნაესმა სასამართლომ სრულად გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და მათი სამართლებრივ შეფასება.

2.1.2 იურიდიული პირის დირექტორის სამართლებრივი სტატუსი – საზოგადოების დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლების მიმართ შრომის კოდექსის გამოყენების შესახებ⁹

საქმის ფაბულა: 2012 წლის 19 დეკემბრის ბრძანებით მოსარჩელე და-ინიშნა შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოების დირექტორის თანამ-დებობაზე. იმავე წლის 20 დეკემბერს აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის ფინანსთა და ეკონომიკის სამინისტროს, როგორც მოცემული შეზღუდული

⁹ საქართველოს უმენავსი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-23-23-2016, 2016 წლის 9 მარტი.

პასუხისმგებლობის საზოგადოების პარტნიორსა, და ფიზიკურ პირს, როგორც დირექტორს, შორის გაფორმდა სასამსახურო ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. ამ ხელშეკრულებით პარტნიორი იღებდა ვალდებულებას, უზრუნველყო დირექტორი სათანადო სამუშაო პირობებით, ხოლო დირექტორის ვალდებულება იყო სანარმოს კეთილსინდისიერად გაძლოა. ხელშეკრულების მე-7 მუხლით მხარეები შეთანხმდნენ, რომ პარტნიორი უფლებამოსილი იქნებოდა, წინასწარი გაფრთხილების გარეშე შეენწყვიტა ხელშეკრულება და გაეთავისუფლებინა დირექტორი თანამდებობიდან.

2014 წლის აგვისტოს თვეში აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის ფინანსთა და ეკონომიკის მინისტრის მიერ მიღებულ იქნა ბრძანება მოცემული შემზღვეული პასუხისმგებლობის საზოგადოების 2013 წლის სამეურნეო საქმიანობის შედეგების, წესდების ახალი რედაქციით დამტკიცებისა და დირექტორის ცვლილების შესახებ. ამ ბრძანების თანახმად, დირექტორის მიერ 2013 სამეურნეო წელს განეული საქმიანობა ჩაითვალა არადაამაკმაყოფილებლად საფინანსო და საანგარიშო დისციპლინის დაცვისა და სამეურნეო საქმიანობაში არსებული დარღვევა-ნაკლოვანებისათვის. ყოფილმა დირექტორმა სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუხე აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის ეკონომიკისა და ფინანსთა სამინისტროს მიმართ და მოითხოვა აღნიშნული ბრძანების ბათილად ცნობა, შემზღვეული პასუხისმგებლობის საზოგადოების დირექტორის თანამდებობაზე აღდგენა, სამენარმეო რეესტრში შესაბამისი ცვლილებების შეტანა და იძულებით გაცდენილი დროის ხელფასის ანაზღაურების დაკისრება.

მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ მართლზომიერებისა და მისი თანმდევი სამართლებრივი შედეგების შესახებ მსჯელობისას საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ „**პარტნიორებს უფლება აქვთ, გაათავისუფლონ დირექტორი დაკავებული თანამდებობიდან და ამ შემთხვევაზე შრომის კოდექსის მოქმედება არ შეიძლება გავრცელდეს. შრომის კოდექსით მონესრიგებულია ურთიერთობა სანარმოს დირექტორსა და მის დაქირავებულ [დასაქმებულს] შორის, რომელიც ჩვეულებრივი შრომითსამართლებრივი ურთიერთობაა, ხოლო დირექტორის საქმიანობა არის სამენარმეო, მისი ურთიერთობა საზოგადოების პარტნიორებთან უნდა რეგულირდებოდეს მენარმეთა შესახებ საქართველოს კანონით.** შესაბამისად, საზოგადოების დირექტორის ფუნქციათა თავისებურებებიდან გამომდინარე, დავის გადასაწყვეტად საქართველოს შრომის კოდექსით ხელმძღვანელობა კანონმდებლობით ნაკარნახევი არ არის. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ დირექტორსა და საზოგადოებას შორის დირექტორის თანამდებობის დაკავებასა და ამ თანამდებობიდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებული ურთიერთობა არ არის ტიპური

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა დამქირავებელსა და დაქირავებულს [...] შორის, ეს არის სპეციფიკური კორპორაციული ურთიერთობა, რომლის მიმართაც შრომის კოდექსის გავრცელება არ შეესაბამება „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნებს. შრომის კოდექსით მოწესრიგებულია საწარმოს დირექტორსა და მის მიერ დაქირავებულ [პირს] შორის შრომითი ურთიერთობა, რომელიც, ჩვეულებრივ, შრომითსამართლებრივი ხასიათის ურთიერთობაა, **ხოლო დირექტორის თანამდებობის დაკავებასა და ამ თანამდებობიდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებული ურთიერთობა უნდა მოწესრიგდეს „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით.**“ ამ საკითხთან დაკავშირებით ასევე საგულისხმოა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პოზიცია კონკრეტულად სახელმწიფო საკუთრებაში არსებული სამენარმეო სუბიექტის პარტნიორის – სახელმწიფოს გადაწყვეტილების სამართლებრივი ბუნების შესახებ. სასამართლოს განმარტებით, „საზოგადოების დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლების ბრძანება გამოიცემა „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე და მას შესაბამისი სახელმწიფო ორგანო გამოსცემს არა როგორც ადმინისტრაციული ორგანო მისი საჯაროსამართლებრივი უფლებამოსილების განხორციელების მიზნით, არამედ, როგორც კერძო სამართლის სუბიექტი – სამენარმეო საზოგადოების პარტნიორი. შესაბამისად, საწარმოს დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ აქტი (ბრძანება) თავისი არსით განეკუთვნება „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად მიღებულ პარტნიორის გადაწყვეტილებას სასამართლო ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, შესაბამისად, სახეზეა კერძოსამართლებრივი და არა საჯაროსამართლებრივი ურთიერთობა, რომელიც ექვემდებარება განხილვას სამოქალაქო სამართალწარმოების წესით.“¹⁰

2.1.3 დირექტორთან დადებული ხელშეკრულება – სასამართლო ხელშეკრულება¹¹

საქმის ფაბულა: 2012 წელს ერთ-ერთი ქალაქის საკრებულოს ბრძანებით შეიქმნა არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი და მის დირექტორად დაინიშნა მოსარჩელე. 2015 წლის შესაბამისი ბრძანების საფუძველზე ეს პირი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ყოფილმა დირექტორმა სარჩელი აღძრა სასამართლოში ქალაქის მერიის მიმართ და მოითხოვა სამუშაოდან მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბა-

¹⁰ იხ. ასევე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 28 სექტემბრის გადაწყვეტილება, საქმე №ას-240-228-2016.

¹¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-302-287-2016, 2016 წლის 15 ივლისი.

თილად ცნობა, არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის დირექტორის თანამდებობაზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

ამ საქმეზე საქართველოს უზენაესი სასამართლო შეეხო იურიდიული პირის – ხელმძღვანელობასა და წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილი პირის – სამართლებრივი სტატუსის საკითხს. ამ შემთხვევაშიც საკითხი შეფასდა ხელმძღვანელობითი/წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე სუბიექტის თანამდებობიდან გათავისუფლების მართლზომიერების კონტექსტში და განხილულ იქნა შრომის კანონმდებლობის გამოყენების პერსპექტივა. სასამართლოს განმარტებით, „სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების წარმოშობისა და შეწყვეტის მიმართ ვრცელდება „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლით მენარმე სუბიექტის წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირისთვის განსაზღვრული წესები. „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლით რეგულირებული სამენარმეო საზოგადოების ხელმძღვანელობისა და წარმომადგენლობის საკითხები. ნორმის მე-7 პუნქტი ადგენს ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირსა და საზოგადოებას შორის ურთიერთობის მონესრიგების სამართლებრივ საფუძვლებს, კერძოდ, ხელმძღვანელობაზე/წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირთან (პირებთან), ასევე სამეთვალყურეო საბჭოსა და საწარმოს სხვა ორგანოების წევრებთან ურთიერთობები რეგულირდება ამ კანონით, საზოგადოების წესდებითა და მათთან დადებული ხელშეკრულებებით.“

„საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ საკორპორაციო სამართალი ერთმანეთისაგან განასხვავებს საწარმოს დირექტორის დანიშვნასა და მის შრომით თანამდებობაზე განწესებას. პირის დანიშვნის ცნება მოიაზრებს დირექტორის დანიშვნას მის ორგანულ თანამდებობაზე, რაც ამ აქტის კორპორაციულსამართლებრივ და ცალმხრივ ხასიათზე მიუთითებს. იგი დირექტორის დანიშვნის ფაქტის მარეგისტრირებელი ორგანოს მეშვეობით გასაჯაროებისა და, შესაბამისად, დანიშვნაზე უფლებამოსილი პირის ნების სისრულეში მოყვანის საფუძველია. სწორედ რეგისტრაციის მომენტიდან ხდება დირექტორი უფლებამოსილი, განახორციელოს მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილებანი, რაც შეეხება შრომით თანამდებობაზე განწესების აქტს, იგი წარმოადგენს იურიდიულ პირსა და დირექტორს შორის დადებულ ხელშეკრულებას, რომლითაც მხარეებს შორის ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოიშობა.“

„მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის 7¹ პუნქტი აზუსტებს უფლებამოსილების შეწყვეტის პირობებს, რომლებიც უკავშირდება ამ ნების მარეგისტრირებელ ორგანოში რეგისტრაციას. კანონი ადგენს სამ

შემთხვევას, ესენია: ა) დანიშვნაზე უფლებამოსილი პირის მიერ ნების გამოვლენა; ბ) თავად რეგისტრირებული პირის მიერ ნების გამოვლენა; გ) რეგისტრირებული პირის გარდაცვალება, სასამართლოს მიერ შეზღუდულქმედუნარიანად ან უგზო-უკვლოდ დაკარგულად აღიარება, გარდაცვლილად გამოცხადება, მხარდაჭერის დანიშვნა. პირველ ორ შემთხვევასთან მიმართებით (მარეგისტრირებული ორგანოს მიმართ ცალმხრივი ნების გამოვლენა) კანონი მოითხოვს **შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი) დადგენილი წესით შეტყობინების გაგზავნის აუცილებლობას (კანონის მე-9 მუხლის 7² პუნქტი)**. კანონის ეს უკანასკნელი დათქმა დღის წესრიგში აყენებს კითხვაზე პასუხის გაცემის აუცილებლობას, ა(ა)იპ-ის დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლებისათვის გამოიყენება თუ არა შრომის კოდექსის ნორმები. პალატის მოსაზრებით, მიუხედავად „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში შრომითსამართლებრივი ელემენტების შემოღებისა, ა(ა)იპ-ის **დირექტორთან დადებული ხელშეკრულება არ უნდა დაკვალიფიცირდეს შრომითსამართლებრივ ხელშეკრულებად, არამედ იგი პირობითად შეიძლება სასამსახურო ხელშეკრულებად მოვიხსენიოთ, რომელიც მომსახურების ხელშეკრულების ნაირსახეობაა და სავსებით განსხვავდება შრომის სამართლისათვის დამახასიათებელი პრინციპებისაგან**. სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლის მე-2 ნაწილით რეგლამენტებულია ა(ა)იპ-ის ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების საკითხი და დადგენილია, რომ ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება გულისხმობს უფლებამოსილების ფარგლებში არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის სახელით გადანყვეტილებების მიღებას, ხოლო წარმომადგენლობითი უფლებამოსილება – არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის სახელით გამოსვლას მესამე პირებთან ურთიერთობაში. თუ სარეგისტრაციო დოკუმენტაციით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილება გულისხმობს წარმომადგენლობით უფლებამოსილებასაც. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ **საკორპორაციო სამართლის მიზნებისათვის საწარმოს ხელმძღვანელობა/წარმომადგენლობა ორმხრივი სახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში მიღწეული შეთანხმებაა, რომლის ერთი მხარე – მომსახურების გამწვევი ვალდებულია, განიოს შეპირებული მომსახურება, ხოლო მეორე მხარე – გადაიხადოს საზღაური. ამ ტიპის შეთანხმება, როგორც უკვე აღინიშნა, დამყარებულია განსაკუთრებულ ნდობაზე და უფლებით აღჭურვილ პირს, ფიდეუციური ვალდებულების ფარგლებში, აძლევს სრულ დამოუკიდებლობას, იურიდიული პირის სახელითა და ხარჯზე განახორციელოს ყველა ის მოქმედება, რაც წესდებით გათვალისწინებული მიზნის მიღწევას შეუწყობს ხელს. რაც შეეხება შრომით**

ურთიერთობას, მის ლეგალურ დეფინიციას იძლევა შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი და შეიძლება დავასკვნათ, რომ ამ ურთიერთობის ფარგლებში ვალდებული პირი ეწევა დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ, არადაპოუქიდებელ და სოციალურად დამოკიდებულ საქმიანობას, რაც განასხვავებს შრომით ხელშეკრულებას ა(ა)იპ-ის დირექტორთან დადებული სასამსახურო ხელშეკრულებისაგან და ამ უკანასკნელი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძვლები, საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, სამოქალაქო კოდექსის ნორმებში უნდა იქნეს მოდიებული.“

„საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ იმ პირობებში, როდესაც სამოქალაქო კოდექსის იურიდიული პირის მომწესრიგებელი ნორმები და სპეციალური კანონი – „მენარმეთა შესახებ“ – არ შეიცავს პირდაპირ დათქმას საწარმოს დირექტორთან დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნების თაობაზე, დგება საკითხი იმის შესახებ, თუ ყველაზე უფრო რომელ სამართლებრივ ინსტიტუტთან არის ეს ურთიერთობა ახლოს. მსგავს მოწესრიგებას შეიცავს ამ კუთხით სამოქალაქო კოდექსის 35.2 და „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის 9.2 მუხლები. თუ გადავავლებთ თვალს **სამოქალაქო კოდექსით დავალების ხელშეკრულების მომწესრიგებელ ნორმებს, არა ერთ მსგავსებას ვნახავთ**, კერძოდ: სამოქალაქო კოდექსის 709-ე მუხლის თანახმად, დავალების ხელშეკრულებით რწმუნებული ვალდებულია, შეასრულოს მისთვის დავალებული (მინდობილი) ერთი ან რამდენიმე მოქმედება მარწმუნებლის სახელითა და ხარჯზე. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ დავალება იმ ხელშეკრულებათა რიცხვს მიეკუთვნება, რომელიც დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულებასთან, მისი საგანია რწმუნებული პირის მიერ ერთი ან რამდენიმე იმგვარი მოქმედების შესრულება, რომელიც იწვევს ამა თუ იმ შედეგის დადგომას და, როგორც წესი, ეფუძნება ურთიერთნდობას; რწმუნებულის ვალდებულებას წარმოადგენს დავალებული მოქმედების მმართველის გულისხმიერებით წარმოება და მიღწეული შედეგის ადრესატი ხდება წარმოდგენილი პირი. საგულისხმოა, რომ დავალების ხელშეკრულების ვადასთან მიმართებით სამოქალაქო კოდექსი რაიმე მოწესრიგებას არ ითვალისწინებს, არამედ მისი განსაზღვრა მხარეთა შეთანხმებაზეა დამოკიდებული, ამასთანავე, 710-ე მუხლის ძალით, დავალება შეიძლება იყოს სასყიდლიანი, ხოლო, ამავე კოდექსის 720-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დავალების ხელშეკრულების შეწყვეტა მხარეებს შეუძლიათ ნებისმიერ დროს. შეთანხმება ამ უფლებაზე უარის შესახებ ბათილია. მითითებულ ნორმათა ანალიზის საფუძველზე შეიძლება დავასკვნათ, რომ ა(ა)იპ-ის დამფუძნებელს (წესდებით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, შესაბამის უფლებამოსილ პირსა თუ ორგანოს) შეუძლია, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე, ნებისმიერ

დროს შეწყვიტოს ხელშეკრულება ხელმძღვანელთან და გამოვლენილი ნება მესამე პირების მიმართ ნამდვილი ხდება მისი მარეგისტრირებელ ორგანოში რეგისტრაციის მომენტიდან.“

„საკასაციო პალატა დამატებით განმარტავს, რომ არასამეწარმეო იურიდიულ პირსა და მის **ნარმომადგენლობითი/ხელმძღვანელობითი უფლებამოსილებით აღჭურვილ სუბიექტს შორის დადებული ხელშეკრულების დავალების სამართლებრივ ურთიერთობად მიჩნევის მიუხედავად, ამ ურთიერთობას ასევე გააჩნია დასაქმებული დირექტორის მინიმალური სოციალური დაცვის გარანტიებით უზრუნველმყოფი მოთხოვნები, რაც დამახასიათებელია შრომითი ურთიერთობისათვის.** „ევროპის სოციალური ქარტია“ აღიარებს დასაქმებულის დაცვის იმ მინიმალურ სტანდარტს, რომელიც საყოველთაოდ აღიარებული ადამიანის ძირითადი უფლებებიდან გამომდინარეობს და შეეხება ისეთ ფუნდამენტურ ღირებულებებს, როგორცაა შრომის უფლება, რომელიც თავის თავში მოიცავს შრომის თავისუფლებას, უფლებას შრომის სამართლიან პირობებზე, სამართლიანი ანაზღაურების უფლებას, უფლებას შვებულებაზე და სხვა, რაც, სამოქალაქო კოდექსის 35-ე მუხლისა და „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-7 პუნქტის შესაბამისად, შესაძლოა, უფრო დეტალურად იქნეს მოწესრიგებული არასამეწარმეო იურიდიული პირის წესდებითა და მასთან დადებული ხელშეკრულებით.“¹²

ეს გადანყვეტილება ეხება არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის დირექტორის სამართლებრივ სტატუსს, თუმცა ამ გადანყვეტილებიდან, ასევე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკიდან იკვეთება იგივე მიდგომა სამეწარმეო სუბიექტის დირექტორის სამართლებრივ სტატუსთან დაკავშირებით. სასამართლოს შეხედულებით, დაუშვებელია „მენარმე სუბიექტის საქმიანობაში იმგვარი ჩარევა, რომ პარტნიორს შეეზღუდოს საწარმოს დირექტორთან ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებამოსილება, რაც მას მინიჭებული აქვს „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით. საწარმოს ინტერესებიდან გამომდინარე, წესდებით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, შესაბამის უფლებამოსილ პირსა თუ ორგანოს შეუძლია, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე, ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს ხელშეკრულება ხელმძღვანელთან და გამოვლენილი ნება მესამე პირების მიმართ ნამდვილი ხდება მისი მარეგისტრირებელ ორგანოში რეგისტრაციის მომენტიდან“.¹³ სამეწარმეო სუბიექტსა და ყოფილ დირექტორს შორის არსებულ დავის ფარგლებში

¹² იხ. ასევე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 13 მარტის განჩინება, საქმე №ას-693-664-2016; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 27 დეკემბრის განჩინება, საქმე №ას-1463-2018.

¹³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-725-693-2016, 2017 წლის 6 აპრილი.

იმავე სამართლებრივ საკითხზე მსჯელობისას სასამართლომ აღნიშნა, რომ „ხელმძღვანელობითი და წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირებს კანონმდებელი აღჭურავს ფართო დამოუკიდებლობით, სამეწარმეო ხასიათის გადაწყვეტილებები მიიღონ არა ანაზღაურების სანაცვლოდ, არამედ, კომპანიის კომერციული ინტერესების გათვალისწინებით, რაც დირექტორის ფიდუციური მოვალეობის სახითაა განმარტებული დოქტრინაში [1]. ამ ტიპის შეთანხმება განსაკუთრებულ ნდობაზე დამოკიდებული ურთიერთობაა და ამით აიხსნება დირექტორის დამოუკიდებლობა ე.წ დამსაქმებლისაგან, რომ მან იურიდიული პირის სახელითა და ხარჯზე განახორციელოს ყველა ის მოქმედება, რაც წესდებით გათვალისწინებული მიზნის მიღწევას შეუწყობს ხელს.“¹⁴

2.2 დამსაქმებელი

დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის შეტყობინების განხორციელების კონტექსტში დამსაქმებლის უფლებამოსილი პირი¹⁵

საქმის ფაბულა: 2009 წლის 16 ნოემბერს ორ სხვადასხვა დასაქმებულსა და ბანკს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულებები, რომელთა თანახმადაც, დასაქმებულები დაინიშნენ პერსონალური ბანკირის თანამდებობაზე. შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის, მათ შორის ვადის გასვლის შემთხვევაში, დამსაქმებელს აქვს უფლება, საკუთარი გადაწყვეტილებით და დასაქმებულისათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის საფუძველზე შეუზღუდოს დასაქმებულს უფლება, იმუშაოს ფინანსურ სფეროში და/ან გაუწიოს საკონსულტაციო ან მსგავსი მომსახურება (უშუალოდ ან მასთან დაკავშირებული პირების მეშვეობით) კონკრეტულ ფინანსურ ინსტიტუტებს იმ ქვეყანაში (ქვეყნებში), სადაც ოპერირებს დამსაქმებელი და/ან მისი შვილობილი კომპანია (კომპანიები). ხელშეკრულებების თანახმად, ეს პირობა მოქმედებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დღიდან 6 თვის განმავლობაში. ასეთ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს გადაუხადოს კომპენსაცია ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით. ხელშეკრულებების თანახმად, ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულმა უნდა შეატყობინოს დამსაქმებელს თავისი დასაქმების გეგმებისა და მათი ცვლილებების შესახებ მომდევნო 6 თვის განმავლობაში (მათ შორის, მესამე მხარის წინაშე არსებუ-

¹⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-1154-1074-2017, 2018 წლის 23 თებერვალი.

¹⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-973-914-2012, 2013 წლის 1 ნოემბერი.

ლი ნებისმიერი ვალდებულებების ჩათვლით). ამ ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია, გადაუხადოს დამსაქმებელს პირგასამტეხლო ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 12 თვის განმავლობაში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის გადახდილი ნებისმიერი სახის ანაზღაურების (ხელფასისა და სხვა კომპენსაციების ჩათვლით) ოდენობით.

2011 წელს მხარეებს შორის შეწყდა შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთა ინიციატივით – პირადი განცხადების საფუძველზე.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ დამსაქმებელმა სარჩელით მიმართა საქალაქო სასამართლოს დასაქმებულების მიმართ და მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების მოთხოვნის დარღვევის გამო პირგასამტეხლოს დაკისრება.

მოსარჩელის მტკიცებით, დასაქმებულმა დაარღვიეს შრომითი ხელშეკრულების პირობა, რამდენადაც მათ დამსაქმებლისთვის არ უცნობებიათ სხვა ბანკში დასაქმების შესახებ. მოპასუხეთა მტკიცებით, დამსაქმებლისთვის ცნობილი იყო როგორც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის, ასევე, სამომავლო შრომითი გეგმების შესახებ. თუმცა დამსაქმებელმა არ მოახდინა რეაგირება და შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად დასაქმებულებს არ გაუგზავნა წერილობითი შეტყობინება შრომის უფლების შეზღუდვის შესახებ. მოპასუხეთა მტკიცებით, იმ პირობებში, როდესაც ბანკის თანამშრომლებისათვის (დასაქმებულთა კოლეგებისათვის) ცნობილი იყო მოპასუხეების დასაქმების გეგმები (კერძოდ, სხვა ბანკში გადასვლის შესახებ), შესაბამისად დამსაქმებლისთვის – ხელმძღვანელობისა და ბანკის ადმინისტრაციისათვის – ცნობილი იყო ეს გარემოება.

მოცემული დავის ფარგლებში სასამართლოს უნდა ემსჯელა, შრომითი ხელშეკრულების მიზნებისათვის თუ რა ჩაითვლება დამსაქმებლისთვის შეტყობინებად. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „გადამწყვეტი ამ შემთხვევაში ის გარემოებაა, თუ ვინ შეიძლება ჩაითვალოს უფლებამოსილ პირად დამსაქმებლის მხრიდან მსგავსი შეტყობინების მიღებაზე.“

სასამართლოს თანახმად, „დამსაქმებელი არის ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო, ხოლო დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.“ სასამართლოს თანახმად, **„მართალია, დამსაქმებლად განიხილება ორგანიზაცია, იურიდიული პირი მთლიანად, მაგრამ საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულთან შრომით ურთიერთობაში დამსაქმებელს შეიძლება, წარმოადგენდეს პირი, რომელიც აფორმებს მასთან შრომის ხელშეკრულებას, ანუ დასაქმების თაობაზე გადაწყვეტილების მიმღები პირი, ასე-**

ვე დასაქმებულის უშუალო უფროსი, თანამდებობრივ იერარქიაში მისი ზემდგომი პირი (პირები), აგრეთვე, ნებისმიერი თანამდებობის პირი, ვის კომპეტენციასაც წარმოადგენს დასაქმებულის ნახალისება ან მისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრება, ან ამგვარი შუამდგომლობით ზემდგომი თანამდებობის პირისათვის მიმართვის უფლებამოსილება, შესაბამისად, განსახილველ შემთხვევაში, სწორედ ასეთი პირის ინფორმირება შეიძლება ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შეტყობინების ვალდებულების შესრულებად და ამ საკითხის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობა არ აქვს, მოპასუხეებმა შემდგომი გეგმები განიხილეს თუ არა თავიანთ კოლეგებთან.“ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს შეხედულებით, სხვა ბანკში „სამუშაოდ გადასვლის თაობაზე მოპასუხეებს მინიმუმ მათი უშუალო უფროსებისათვის [. . .] უნდა ეცნობებინათ.“

3. შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვა

3.1 შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვის არსი

დისკრიმინაციის აკრძალვის ფუნდამენტური ასპექტი¹⁶

საქმის ფაბულა: დასაქმებული მრავალი წელი მუშაობდა არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის დირექტორის მოადგილედ. ეს ორგანიზაცია სტრუქტურულად დაქვემდებარებული იყო საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ფორმით მოქმედ ერთ-ერთ მართვის სააგენტოს.

დასაქმებული იყო ერთ-ერთი პოლიტიკური პარტიის წევრი. დამსაქმებლის სათათბირო ორგანოს 2016 წლის 28 მარტის სხდომის ოქმით განისაზღვრა, რომ დასაქმებულს აქვს გამოცდილება კვების პროდუქტების შეკვეთისა და მიწების საკითხებში, ამიტომაც ის შეძლებს სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის მოვალეობის შესრულებას. დასაქმებულს არ შეეცვლებოდა შრომითი პირობები (ანაზღაურება, სამუშაოს შესრულების ადგილი). შესაბამისად, მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული, რომ დასაქმებული დირექტორის მოვალეობის თანამდებობიდან გადაყვანილი ყოფილიყო სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორად. ოქმის თანახმად, დირექტორის მოადგილემ კატეგორიული უარი განაცხადა გადაყვანაზე, თუმცა ეს უარი არ იყო არგუმენტირებული.

დასაქმებული თავისი უფლებების დაცვის მიზნით, მისული იყო დამსაქმებელი ორგანიზაციის მაკონტროლებელ სააგენტოში და მოითხოვდა სააგენტოს თავმჯდომარესთან შეხვედრას. დასაქმებული აცხადებდა, რომ დირექტორი მისგან ითხოვდა მოადგილის თანამდებობის დატოვებას და სხვა თანამდებობაზე გადასვლას. 2016 წლის 16 მაისს, დირექტორის ბრძანებით, დასაქმებული გათავისუფლებულ იქნა დაკავებული თანამდებობიდან. ბრძანებაში შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველად მიეთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტი – სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. 2016 წლის 30 მაისის წერილით დასაქმებულს განემარტა, რომ მისი დათხოვნის საფუძველი გახდა: 1. სხვა ობიექტური გარემოება; 2. კოლეგიალური ეთიკის დარღვევა. მოგვიანებით საქმეში უდავოდ იქნა ცნობილი, რომ 2016 წლის საწყის თვეებში გათავისუფლდნენ სააგენტოს დაქვემდებარებაში მყოფი სხვადასხვა ორგანიზაციის დირექტორები. ასევე დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა სააგენტოს დაქვემდებარებაში მყოფი სხვადასხვა ორგანიზაციის 47 დირექტორის მოადგილე სხვადასხვა მიზეზით. საქმეში

¹⁶ თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე N2/15615-16, 2017 წლის 6 აპრილი.

ნარმოდგენილი 2016 წლის 7 ივნისის წერილით მართვის სააგენტოს დირექტორი იტყობინება, რომ გათავისუფლებულია 44 დირექტორის მოადგილე, აქედან 43 გათავისუფლებულია პოზიციის შეცვლის გამო.

დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს და მოითხოვა დამსაქმებლის 2016 წლის 16 მაისის ბრძანების ბათილად ცნობა, დისკრიმინაციული ქმედების შედეგის აღმოფხვრის დაკისრება – დასაქმებულის აღდგენა დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება და 2 000 ლარის ოდენობით მორალური ზიანის ანაზღაურება.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით, „ვინაიდან საქმის მასალებით ვერ დასტურდება შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, ასევე, ვინაიდან დასაბუთებულად არის წარმონიშნული მსჯელობა დისკრიმინაციული მოპყრობის შესახებ, რომელიც ვერ გააბათილა [დამსაქმებელმა]“, დასაქმებულის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. კერძოდ, დასაქმებულის მიმართ დადასტურდა დისკრიმინაციული ფაქტი, ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის ბრძანება, დამსაქმებელს დაევალა დისკრიმინაციული ქმედების შედეგის აღმოფხვრა – დასაქმებულის აღდგენა დაკავებულ თანამდებობაზე და შესაბამისი მატერიალური ზიანის ანაზღაურება. დასაქმებულის მოთხოვნა მორალური ზიანის ანაზღაურების თაობაზე დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ.

ამ გადაწყვეტილების ფარგლებში სასამართლომ წარმოადგინა მსჯელობა დისკრიმინაციის არსსა და შინაარსზე. სასამართლოს თანახმად, **„დისკრიმინაცია მე-17 საუკუნეში ინგლისურ ენაში დამკვიდრებული ტერმინია, რომელსაც საფუძვლად უდევს ლათინური სიტყვა – discriminatio, რაც განსხვავებას ნიშნავს. ტერმინის ლინგვისტური მნიშვნელობა განსხვავებულ მოპყრობას გულისხმობს“.**

სასამართლოს განმარტებით, „დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლა არის ადამიანის უფლებათა დამკვიდრებისა და დაცვის ერთ-ერთი უმთავრესი მიმართულება. თავისთავად ნათელია, **რომ დისკრიმინაცია, პირთა თანასწორობის არალეგიტიმურ გამორიცხვას ნიშნავს.** კაცობრიობის, საზოგადოებრივი ცხოვრების განვითარების ისტორია, განსაკუთრებით ბოლო საუკუნეებში – განმანათლებლობის ეპოქიდან დღემდე, სწორედ მნიშვნელოვანილად ადამიანთა თანასწორობას, კლასობრივი, სქესობრივი, ეროვნული წარმომავლობისა თუ სხვა რომელიმე ნიშნის გამო გაუმართლებელ დიფერენციაციას უარყოფს. ჯერ კიდევ ამერიკის შეერთებული შტატების 1776 წლის დამოუკიდებლობის დეკლარაცია და 1789 წლის ადამიანის უფლებათა ფრანგული დეკლარაცია ეფუძნებოდა პრინციპს, რომ ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალი და თანასწორია. თანასწორობის ასეთი გაგება ეფუძნება ადამიანის ბუნებითი წარმოშობის თეორიას, რომელიც მე-17 საუკუნეში ჩამო-

ყალიბდა და უმთავრესად ინგლისელი ფილოსოფოსის – ჯონ ლოკის – სახელს უკავშირდება. თუმცა თავისთავად იდეა გაცილებით უფრო ძველია და ანტიკური ხანის მოღვაწეებს – არისტოტელეს, სენეკას, ციცერონს (ციცერონი ამბობდა: ჩვენ გაჩენილები ვართ სამართლიანობისათვის და ეს უფლება ეფუძნება არა შეხედულებებს, არამედ ბუნებას) – უკავშირდება. საინტერესოა, რომ არც ქართული კლასიკური ლიტერატურა დარჩენილა განზე და ადამიანთა თანასწორობის გარკვეული ჩანასახები მასშიც მოიძებნება („ლეკვი ლომისა სწორია, ...“). ადამიანის ბუნებითი უფლება, რომ იყოს თანასწორი სხვების მიმართ, თანდათანობით აისახა ეროვნულ თუ საერთაშორისოსამართლებრივ აქტებში: ზემოაღნიშნული 1776 წლის დეკლარაცია აცხადებს, რომ ყველა ადამიანი შექმნილია თანასწორად; 1789 წლის ფრანგული დეკლარაცია, რომელიც გაჟღერებულია ჟან-ჟაკ რუსოს განმანათლებლური იდეებით, აცხადებს, რომ „ადამიანები იბადებიან თავისუფალნი, თანაბარი უფლებებით და ასეთებად რჩებიან. განსხვავებანი მათ შორის შეიძლება დაწესდეს მხოლოდ კანონით“. აშშ-ის უზენაესი სასამართლოს ფასადზე დღესაც ამოტვიფრულია ფრაზა: equal justice under the law (თანაბარი მართლმსაჯულება კანონის საფუძველზე).“

„შესაბამისად, ნათელია, რომ კაცობრიობამ ბევრი იშრომა და იღვანა, რათა ანტიკური მონათმფლობელობისა და შუა საუკუნეების ფეოდალიზმის შემდეგ ცხოვრების წესად ქცეულიყო ადამიანთა თანასწორობა.“

„შესაბამისად, ყოვლად დაუშვებელია ამ თანასწორობის უკანონო გამორიცხვა დღევანდელ საქართველოში, სახელმწიფოში, რომელსაც არსებობის ერთადერთ გზად დემოკრატიული განვითარება დაუსახავს.“

„თანასწორობის იდეა და პრინციპები დღეს მოქმედ მრავალ საერთაშორისო სამართლის აქტივს გახლავთ გამტკიცებული.“ „სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მხოლოდ ევროპის ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს სამართლის წყაროზე – ადამიანის უფლებათა ევროპულ კონვენციასა და მის ირგვლივ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მიერ განვითარებულ პრეცედენტულ სამართალზე:

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლი – დისკრიმინაციის აკრძალვა, ადგენს, რომ „ამ კონვენციით გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნისა.“

„საერთაშორისო სამართლის აღნიშნული ნორმა ადამიანის უფლებათა თანასწორად სარგებლობის სტანდარტს ამკვიდრებს. ადამიანები თანასწორ-

ნი არიან იმ უფლებებით სარგებლობაში, რომლებსაც კონვენცია ადამიანის წარუვალ უფლებებად მიიჩნევს. მოგვიანებით, კონვენციის მე-12 დამატებითი ოქმის პირველი მუხლით, ასეთივე თანასწორობა დადგინდა არა მხოლოდ კონვენციით გარანტირებულ უფლებებთან მიმართებაში, არამედ ზოგადად ხელშემკვრელი სახელმწიფოს ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობის დროს.“

„საყოველთაოდ ცნობილია, რომ ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლი (დისკრიმინაციის აკრძალვა), ავსებს კონვენციისა და მისი დამატებითი ოქმების იმ დებულებებს, რომლებიც მატერიალურ უფლებებს ითვალისწინებს“. ¹⁷ „მე-14 მუხლი დამოუკიდებლად არ გამოიყენება; ის შეიძლება გამოყენებულ იქნეს მხოლოდ კონვენციის და მისი დამატებითი ოქმების მატერიალურ-სამართლებრივი დებულებებით უზრუნველყოფილ „უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობასთან“ დაკავშირებით (იხ. *petrovich v. austria*).“

სასამართლომ აღნიშნა, რომ „თუ ჩვენ გადავხედავთ ევროპული სასამართლოს მნიშვნელოვან პრეცედენტებს მე-14 მუხლთან მიმართებით, ვნახავთ, რომ საქმეებში, რომლებშიც ევროპულმა სასამართლომ იმსჯელა მე-14 მუხლის დარღვევაზე, სასამართლომ ასეთი დარღვევა დაადგინა კონვენციის რომელიმე სხვა მუხლთან ერთობლიობაში (სწორედ ამ ტერმინს – „ერთობლიობაში“ (ინგლისურად in conjunction with) იყენებს ევროპული სასამართლო); მაგალითად: საქმეში *KIUTYN V. RUSSIA* (საქმე ეხებოდა განმცხადებლის მიმართ რუსეთის სახელმწიფოს განსხვავებულ მოპყრობას სწორედ განმცხადებლის მაიდენტიფიცირებელი დაცული ნიშნის – ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო) ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-14 მუხლის დარღვევა მე-8 მუხლთან ერთობლიობაში, ანუ სასამართლომ ბრძანა, რომ ბატონი კიუტინის მე-8 მუხლით გარანტირებული ძირითადი უფლება – ჰქონდეს პირადი ცხოვრება, დაირღვა და დაირღვა იგი სწორედ დისკრიმინაციული ნიშნით, რაც ასევე იძლევა მე-14 მუხლის შემადგენლობას; საქმეში *KARNER V. AUSTRIA* (საქმე ეხებოდა დისკრიმინაციას განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით) ევროპულმა სასამართლომ ასევე დაადგინა კონვენციის მე-14 მუხლის დარღვევა მე-8 მუხლთან ერთობლიობაში; იგივე დარღვევები დადგინდა საქმეში *I.B. V. GREECE*; საქმეში *THLIMMENOS V. GREECE* (საქმე ეხებოდა რელიგიური შეხედულებებიდან

¹⁷ სასამართლო უთითებს შემდეგ იურიდიულ ლიტერატურაზე: „პარისი, ობოილი და უორბერიკი, *Law of the European Convention on human rights*, მესამე გამოცემა 2014; ასევე ფილიპ ლიჩი, როგორ მივმართოთ ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოს, 2013; ნანა მჭედლიძე, საქართველოში დისკრიმინაციის საქმეებზე შიდასახელმწიფოებრივი სამართლებრივი დაცვის საშუალებების გამოყენების გზამკვლევი, 2015. გადაწყვეტილებაში ასახული ლიტერატურის ციტირების წესი დაცულია.

გამომდინარე, სამხედრო უნიფორმის ტარებაზე უარის გამო გარკვეულ მძიმე შედეგებს) ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-14 მუხლის დარღვევა მე-9 მუხლთან (რელიგიის თავისუფლება) ერთობლიობაში; საქმეში *OPUZ V. TURKEY* (საქმე ეხებოდა ოჯახურ ძალადობაზე მოპასუხე სახელმწიფოს უფლებამოსილ პირთა უმოქმედობას) ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-14 მუხლის დარღვევა მე-2 და მე-3 მუხლებთან ერთობლიობაში. საქმეში *იდენტობა და სხვები საქართველოს წინააღმდეგ* (საქმე ეხებოდა სექსუალურ უმცირესობათა შეკრებისა და მანიფესტაციის უფლების დარღვევას) ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-14 მუხლის დარღვევა მე-3 და მე-11 მუხლებთან ერთობლიობაში. ამ მაგალითების ჩამოთვლა შესაძლებელია თითქმის უსასრულოდ.

სასამართლოს განმარტებით, **„დისკრიმინაციის აკრძალვის სამართლის მიზანია, საშუალება მისცეს ინდივიდებს, რომ თანაბრად და თანასწორად მიუწვდებოდეთ ხელი საზოგადოებაში არსებულ შესაძლებლობებზე. ევროპული სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, აკრძალულია როგორც პირდაპირი, ასევე არაპირდაპირი დისკრიმინაცია.“**

„პირდაპირ დისკრიმინაციას ახასიათებს არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირთა განსხვავებული მოპყრობა, თუ ამ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება. უნდა დადგინდეს, რომ ანალოგიურ, ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირებს უკეთესად ეპყრობიან და ეს განსხვავება დისკრიმინაციული ნიშნით ხდება. თავის მხრივ, განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური და გონივრული გამართლება ნიშნავს იმას, რომ განსხვავებული მოპყრობა ისახავს ლეგიტიმურ მიზანს და არსებობს გონივრული თანაზომიერება ჩარევის ღონისძიებასა და დასახულ მიზანს შორის. **„განსხვავებული მოპყრობა და შესაძარებელი კატეგორია ერთად უნდა იქნეს განხილული, რამეთუ განსხვავებული მოპყრობა არ არსებობს აბსტრაქტულად, ის იკვეთება ვინმესთან შედარებით. მაგ.: საჩივარი შრომის დაბალ ანაზღაურებაზე არ ითვლება დისკრიმინაციის განაცხადად, თუ არ იქნება ნაჩვენები, რომ ეს ანაზღაურება უფრო ნაკლებია, ვიდრე სხვა ანალოგიური ფუნქციების მქონე თანამშრომლისათვის დამქირავებლის მიერ განსაზღვრული ხელფასი. შესაბამისად, საჭიროა კომპარატორი – ანუ ადამიანი ანალოგიური მდგომარეობით; ამ ორს შორის კი მთავარი განსხვავება სწორედ „დაცული საფუძველია“** (მაგ.: სქესი, რელიგიური თუ პოლიტიკური შეხედულებანი და სხვ.). საქმეში *KIYUTIN v. RUSSIA* სასამართლომ არ შეინყნარა მოპასუხე სახელმწიფოს პოლიტიკა, რომლის თანახმადაც აივ ინფიცირებულ პირებს ეკრძალებოდათ ბინადრობის სტატუსის მიღება. სასამართლომ დაადგინა პირდაპირი დისკ-

რიმინაციის ფაქტი. იმავე საქმეში I.B. v. GREECE დადგინდა, რომ დასაქმებული პირის დათხოვნა სამსახურიდან გარკვეული ნიშნის (ჯანმრთელობის მდგომარეობა, კერძოდ აივ ინფექცია) გამო, არღვევდა კონვენციის მე-14 მუხლს (მე-8 მუხლთან ერთობლიობაში). სასამართლომ ბრძანა, რომ განმცხადებელს, როგორც კომპანიის თანამშრომელს, შეეძლო, ლეგიტიმური იმედი ჰქონოდა, რომ ის გააგრძელებდა მუშაობას როგორც სხვები მანამდე, სანამ ის არ ჩაიდენდა რაიმე მნიშვნელოვან გადაცდომას. შესაბამისად, დათხოვნილი პირი თავდაპირველად იყო ანალოგიურ მდგომარეობაში სხვა თანამშრომლებთან მიმართებით და დათხოვნის აქტით მის მიმართ აშკარად განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა. ხოლო ვინაიდან ამ განსხვავებული და არასახარბიელო მოპყრობის ერთადერთი მიზეზი გახლდათ განმცხადებლის დაცული ნიშანი, სასამართლომ არ მიიჩნია ეს ყოველივე გონივრულად და ლეგიტიმურად.“

„არაპირდაპირი დისკრიმინაცია, თავის მხრივ, არის მოცემულობა, რომლის თანახმადაც, „შესაძლოა, რომ განსხვავებული მოპყრობა იმ ზოგადი პოლიტიკის ან ღონისძიების მეშვეობით შედეგის სახით არსებობდეს, რომელიც, მართალია, ნეიტრალურად არის წარმოჩენილი, მაგრამ დისკრიმინაციულია და ერთ გარკვეულ ჯგუფზე მნიშვნელოვნად უარყოფით გავლენას ახდენს“ (იხ. საქმე D.H. AND OTHERS v. CZECH REPUBLIC). არაპირდაპირი დისკრიმინაციის კრიტერიუმებია: ნეიტრალური წესი ან პრაქტიკა, რომელიც უარყოფით გავლენას ახდენს დაცული ნიშნით გამორჩეულ რომელიმე პირზე ან ჯგუფზე. უფრო მოკლედ რომ ითქვას, განსხვავებულ პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობა არაპირდაპირი დისკრიმინაციაა. აღნიშნულ საქმეში D.H. AND OTHERS v. CZECH REPUBLIC ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ განათლების სისტემის ერთგვაროვანი მიდგომა (ანუ ნეიტრალური წესი) ბოშა მოსწავლეთა და მკვიდრი ეროვნების მოსწავლეთა მიმართ, ფაქტობრივად, იწვევდა ამ ჯგუფის არაპირდაპირ დისკრიმინაციას. საქმეში THILIMENOS v. GREECE ევროპულმა სასამართლომ ბრძანა, რომ გარკვეული პროფესიისა და თანამდებობის დაკავების აკრძალვა სასამართლობის მქონე ყველა პირისათვის (ყველა სახის დანაშაულზე) არ შეესაბამებოდა კონვენციის მოთხოვნებს.“

„ამავე დროს, ევროპული კონვენცია ადგენს დაცულ ნიშანთა ფართო ჩამონათვალს. ნათელია, რომ მე-14 მუხლით დაცულ ნიშანთა ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი, ანუ სახეზე გვაქვს ნიშანთა ეგრეთ წოდებული OPEN END. ადამიანის უფლებათა სამართალი იცნობს ასევე დისკრიმინაციის ისეთ სახეებს, როგორებიცაა: შევიწროება, დისკრიმინაცია ასოციაციით. შეზღუდული შესაძლებლობის პირთა მიმართ ასევე გამოიყენება ე.წ. გონივრული განთავსების პრინციპი.“

„ევროპული კონვენციით რეგლამენტირებული დებულებების, ასევე ევროპული სასამართლოს მიერ განვითარებულ პრეცედენტულ სამართალთან შესაბამისობაში მოდის ასევე საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ ჩამოყალიბებული პრაქტიკა დისკრიმინაციის ანუ უთანასწორო მოპყრობის საკითხების ირგვლივ. საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლი ასევე აწესებს, რომ ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალი და თანასწორია, განურჩევლად რასის, კანის ფერის, სქესის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, საცხოვრებელი ადგილისა და სხვა. აქვე უნდა მოვიხსენიოთ კონსტიტუციის 38-ე მუხლი, რომელიც ადგენს, რომ საქართველოს მოქალაქენი თანასწორნი არიან სხვადასხვა ნიშნის მიუხედავად. მათ უფლება აქვთ, განავითარონ თავიანთი კულტურა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე. სამართლიანად არის მიჩნეული, რომ დასახელებული ნორმა გახლავთ ე.წ. LEX SPECIALIS კონსტიტუციის მე-14 მუხლისათვის, ვინაიდან იგი ადგენს თანასწორობას, როგორც უმცირესობათა უფლებების დაცვის ერთ-ერთ ფორმას (იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2006 წლის 31 მარტის განჩინება N2/8/366 საქმეზე).“

„საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაც ასევე, ძირითადად, შესაბამისობაშია საერთაშორისო სტანდარტებთან. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2010 წლის 27 დეკემბრის გადაწყვეტილებაში N1/1/493 საქმეზე (საქმე ეხებოდა გარკვეული პოლიტიკური პარტიის მოთხოვნას საარჩევნო კოდექსის რიგი რეგულაციების არაკონსტიტუციურობის თაობაზე), საკონსტიტუციო სასამართლომ განმარტა, რომ კონსტიტუციის მე-14 მუხლის **არსი და მიზანი არის, ანალოგიურ, მსგავს პირობებში მყოფ პირებს სახელმწიფო მოეპყროს ერთნაირად, არ დაუშვას არსებითად თანასწორის განხილვა უთანასწოროდ, და პირიქით**. ამავე დროს, გემოაღნიშნული გადაწყვეტილებით, სასამართლომ დაადგინა, რომ კლასიკური ნიშნებით დიფერენცირებისას სასამართლო იყენებს მკაცრი შეფასების ტესტს, ხოლო დანარჩენ შემთხვევაში, სასამართლო იყენებს რაციონალური დიფერენციაციის ტესტს (ჩვენი აზრით, აღნიშნული მთლად შესაბამისობაში არ არის ევროპულ მიდგომებთან და ასეთი მიდგომით ფაქტობრივად დაცულ ნიშანთა იერარქია დგინდება. თავის მხრივ, სტრასბურგის სასამართლოც ადგენს ხელშემკვრელი სახელმწიფოს მიხედულების ფართო ფარგლებს – ე.წ. MARGIN OF APPRECIATION-ს, მაგრამ ეს ფარგლები განსხვავდება განსახილველი საკითხისა და წინმსწრები მოვლენების შესაბამისად).“

„საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 4 თებერვლის გადაწყვეტილებაში N2/1/36 საქმეზე (რომელიც ეხებოდა განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის მქონე პირთა უუნარობას, გამხდარიყვნენ სისხლის დონორები), განმარტებულ იქნა, რომ დისკრიმინაციას წარმოადგენს

არა მარტო ის შემთხვევა, როდესაც ხელისუფლების მოქმედება პირდაპირ ისახავდა მიზნად პირის ან პირთა ჯგუფის დისკრიმინაციას, არამედ ისეთიც, რომელსაც შედეგად მოჰყვა მათი DE FAQTO დისკრიმინაცია.“

„თუმცა, საერთო ჯამში, საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაც, მნიშვნელოვანწილად, რაციონალურად ადგენს თანასწორობის პრინციპის დაცვას და ამით დისკრიმინაციული მიდგომების გამორიცხვას. ამ პრაქტიკითაც დადგენილია, რომ, თუ თანასწორ მდგომარეობაში მყოფ პირებიდან ზოგიერთს ეპყრობიან განსხვავებულად და არასახარბიელოდ, აქვე მოსარჩელე საკმარისად ქმნის იმის ვარაუდს, რომ ეს განსხვავებული მოპყრობა ამა თუ იმ დაცულ ნიშანს (სქესი, პოლიტიკური შეხედულებანი თუ სხვა) ეფუძნება, ხოლო მოპასუხე ვერ წარმოადგენს საკმარისად დასაბუთებულ მსჯელობას, რომ ამ განსხვავებულ და არასახარბიელო მოპყრობას ჰქონდა ლეგიტიმური საფუძველი, მაშინ სახეზე გვაქვს პირდაპირი დისკრიმინაცია და პირთა თანასწორობის არალეგიტიმური გამორიცხვა.“

„დისკრიმინაციის სამართლის ამ პრინციპებისა და პრაქტიკის შესაბამისია ასევე ეროვნული კანონმდებლობა, კერძოდ საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“. კანონის პირველივე მუხლი ადგენს, რომ ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შებლუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების, ან სხვა ნიშნის მიუხედავად (ნათელია, რომ დაცულ ნიშანთა ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი, ანუ აქაც სახეზე გვაქვს ნიშანთა ეგრეთ წოდებული OPEN END). მოცემული რეგულაცია პირდაპირ უთითებს, რომ ეს კანონი სწორედ სხვა – კანონმდებლობით დადგენილი უფლებების თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფას ემსახურება.“

„მნიშვნელოვანია ამ კანონის მე-3 მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, „კანონის მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში“. ანუ ნორმა პირდაპირ აწესებს, რომ ეს კანონი და მისი დანაწესები (რომ პირებმა უნდა თანასწორად ისარგებლონ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით), ვრცელდება არა მხოლოდ საჯარო დაწესებულე-

ბებსა და ამ დანესებულებათა საქმიანობის ყველა სფეროზე, არამედ ასევე კერძო სამართლის სუბიექტებსა და კერძოსამართლებრივ ბრუნვაზე. შესაბამისად, სახელმწიფოს აქვს პოზიტიური ვალდებულება, რომ უზრუნველყოს კერძო სამართლის სუბიექტების მიერ პირთა მიმართ თანასწორი მოპყრობა, ხოლო ასეთის არსებობის შემთხვევაში მიიღოს შესაბამისი გადაწყვეტილებანი.“

მოცემულ საქმესთან დაკავშირებით სასამართლომ აღნიშნა, რომ დასაქმებულის მიერ სადავოდ არის ქცეული დამსაქმებლის „ბრძანება, რომლითაც დისკრიმინაციული საფუძვლის გამოყენებით, კერძოდ კი [დასაქმებულის] პოლიტიკური შეხედულებისა და კუთვნილების გამო (ეს გახლდათ ერთ-ერთი პოლიტიკური პარტიის) წევრი), [დასაქმებული] გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. [დასაქმებული] მიიჩნევს, რომ მის მიმართ განხორციელდა დისკრიმინაციული მოპყრობა და მოითხოვს ამ მოპყრობის შედეგების აღმოფხვრას სამსახურში აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების სახით. სასამართლოსათვის ნათელია, რომ ზოგადად [დასაქმებულის] მიმართ განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა. ისევე როგორც ზემოთ უკვე ნახსენებ ევროპულ საქმეში I.B. v. GREECE, სასამართლო აქაც ადგენს, რომ [დასაქმებულს], როგორც [ორგანიზაციის] თანამშრომელს, შეეძლო, ლეგიტიმური იმედი ჰქონოდა, რომ ის გააგრძელებდა მუშაობას, როგორც სხვები მანამდე, სანამ ის არ ჩაიდენდა რაიმე მნიშვნელოვან გადაცდომას (თანაც სადავო ხომ არ არის, რომ მხარეებს შორის არსებობდა უვადო ხასიათის შრომითი სამართალურთიერთობა). შესაბამისად, დათხოვნილი პირი თავდაპირველად იყო ანალოგიურ მდგომარეობაში სხვა თანამშრომლებთან მიმართებით და დათხოვნის აქტით მის მიმართ აშკარად განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა.“

„აქვე, [დასაქმებულის] მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა იმ გარემოების წარმოჩენა და დასაბუთებული ვარაუდის შექმნა, რომ მისი დათხოვნა, ანუ მის მიმართ განსხვავებული მოპყრობა, სწორედ დაცული ნიშნის – მისი პოლიტიკური კუთვნილების გამო განხორციელდა. სასამართლომ, ფაქტობრივ გარემოებებში აღწერა, რომ წარმოდგენილი მტკიცებულებები და ასევე სხდომაზე დაკითხულ მონშეთა ჩვენებები სავსებით ქმნიან საკმარისად ცხად სურათს, რომ 2016 წლის დასაწყისში მასიურად მოხდა [სააგენტოს ფარგლებში შემავალი ორგანიზაციების] დირექტორის მოადგილეების დათხოვნა. ამავე დროს, მონშეთა ჩვენებების თანახმად, დირექტორის მოადგილეთა სანდლობა გახდა სწორედ ის კრიტერიუმი, რომლითაც მოხდა მათი დათხოვნა და ამ თანამდებობებზე ახალი კადრების მოძიება (თვით [დასაქმებულის] ადგილზე განწესდა სხვა პირი, რომელსაც აკავშირებდა საქმიანი კონტაქტები [ქალაქის] საკრებულოს წარმომადგენლებთან).“

„აღნიშნულის საპასუხოდ კი, უკვე მთავარი იყო ის არგუმენტაცია და მსჯელობა, რომელსაც [დამსაქმებელი] წარმოადგენდა სადავო ბრძანებასთან მიმართებით. სწორედ [დამსაქმებელს] უნდა წარმოეჩინა ის – სხვა ლეგიტიმური და კანონიერი მიზანი, რომელიც ამ უდავოდ განსხვავებულ მოპყრობას მყარ საფუძველს შესძენდა და სასამართლოსაც დაარწმუნებდა მიღებული გადაწყვეტილების მართებულობასა და აუცილებლობაში.“ სასამართლოს დასკვნით, „ამ კუთხით, [დამსაქმებელმა] წარუმატებლობა განიცადა.“

სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა საქმეში წარმოდგენილ სათათბირო ორგანოს სხდომის ოქმზე, რომლის თანახმადაც, დასაქმებულს „სთავაზობდნენ, რომ დაეტოვებინა მოადგილის თანამდებობა და გადასულიყო სამეურნეო ნაწილის კოორდინატორის თანამდებობაზე. [დასაქმებულმა] ამ შეთავაზებაზე უარი განაცხადა, რაც, ოქმის თანახმად, დაუსაბუთებელი იყო. მართალია, უშუალოდ გათავისუფლების ბრძანებაში არ არის მითითებული, რომ ეს ფაქტი მისი ერთ-ერთი საფუძველია, თუმცა სამართალწარმოების მიმდინარეობისას [დამსაქმებელმა] მხარემ არაერთხელ ბრძანა, რომ ის უკმაყოფილო იყო [დასაქმებულის] ასეთი წინააღმდეგობით. აღნიშნული სასამართლოს უქმნის რწმენას, რომ [დამსაქმებელს] გადაწყვეტილი ჰქონდა [დასაქმებულის] „მოშორება“ მოადგილის თანამდებობიდან და ცდილობდა, რომ ამისათვის მიეღწია შედარებით უმტკივნეულო მეთოდით. თავად ის ფაქტი, რომ მოსარჩელე დათხოვნილია არა 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით (ხელშეკრულების უხეში დარღვევა), არამედ „ო“ ქვეპუნქტით, ამყარებს სასამართლოს დასკვნას.“

შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები, წყარო¹⁸

საქმის ფაბულა: მოსარჩელე 1986 წლიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე ორგანიზაციაში სხვადასხვა თანამდებობაზე. 2013 წლის 27 მარტის შესაბამისი ბრძანებით იგი დაინიშნა ინფრასტრუქტურის ფილიალის ოპერატიული მართვის დეპარტამენტში სისტემების განვითარების ცენტრის წამყვან სპეციალისტად.

2015 წლის 16 ივლისს მოპასუხე ორგანიზაციის ინფრასტრუქტურის დირექტორმა წერილობით გააფრთხილა დასაქმებული მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ (31 ივლისიდან), ხოლო 2015 წლის 30 ივლისს დამსაქმებელმა გამოსცა ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. ბრძანებას საფუძვლად დაედო შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი – ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლო-

¹⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე Nას-247-235-2017, 2017 წლის 29 სექტემბერი. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს იგივე მსჯელობა აქვს წარმოდგენილი 2017 წლის 11 ოქტომბრის განჩინებაში, საქმე Nას-344-322-2017.

გიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. დასაქმებულის მტკიცებით, მისი გათავისუფლება ამ საფუძვლით კანონსაწინააღმდეგოა, რადგანაც მის მიმართ რეალურად ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციულ მოპყრობას, რაც განპირობებულია მოსარჩელის სხვადასხვა საზოგადოებრივ აქტივობაში (მათ შორის პროფესიულ კავშირში) ჩართულობით და დამსაქმებლის ხელმძღვანელების საქმიანობის ობიექტური კრიტიკით. მოსარჩელის განმარტებით, მას შემდეგ, რაც დაარსდა პროფესიული კავშირი, მის მიმართ ხორციელდება განსაკუთრებული კონტროლი.

მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში დამსაქმებლის მიმართ და მოითხოვა დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, გათავისუფლებამდე არსებულ ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენა, გათავისუფლების თარიღიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდურის სახის ანაზღაურება, განაცდურის დაყოვნებისათვის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე გადასახდელი თანხის 0,07%-ის დაკისრება და მოსარჩელის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის დადგენა.

საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილებით, სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინებით, ასევე არ დაკმაყოფილდა დასაქმებულის სააპელაციო საჩივარი. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო ნუსით გაასაჩივრა დასაქმებულმა. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ნაწილობრივ დააკმაყოფილა საკასაციო საჩივარი. საკასაციო სასამართლოს განჩინებით, რამდენადაც მოცემულ საქმეზე არ შეფასებულა დისკრიმინაციის თვალსაზრისით მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები და მტკიცებულებები, გაუქმდა გასაჩივრებული განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდა სააპელაციო სასამართლოს.

დისკრიმინაციის შესახებ მსჯელობისას საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ „**შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციის საკითხის მომწესრიგებელ დებულებებს თავად შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი ადგენს, რომლის მე-3-მე-5 ნაწილებით განმარტებულია შრომითი დისკრიმინაციის არსი და მისი აკრძალვა როგორც წინასახელმეკრულებო, ისე შრომით ურთიერთობაში, ასევე, რეგულირებულია შემთხვევა, როდესაც განსხვავებული მოპყრობა არ შეიძლება, განხილულ იქნეს გაუმართლებლად**“.

საკასაციო სასამართლომ მიუთითა შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის შესაბამის პუნქტებზე და დამატებით ასევე მიუთითა, რომ „**მოსარჩელის მიერ გაცხადებული არათანაბარი მოპყრობის შეფასების მატერიალურ-სა-**

მართლებრივ საფუძვლად გამოყენებულ უნდა იქნეს ასევე „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, რომლის მე-3 მუხლის თანახმად, ამ კანონის მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში, მაგრამ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ქმედებები არ რეგულირდება სხვა სამართლებრივი აქტით.“

დისკრიმინაციის საკითხის ანალიზისას საქართველოს უზენაესი სასამართლო შეეხო დისკრიმინაციის ნიშნებს და ამ საკითხის კონტექსტში იმსჯელა საქართველოს კონსტიტუციის მე-14 მუხლზე.¹⁹ საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, „დასახელებული ნორმის უმთავრეს ელემენტს წარმოადგენს ის დათქმა, რომ ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და თანასწორია კანონის წინაშე, რაც შეეხება ნორმაში ჩამოთვლილ განმასხვავებელ ნიშნებს, ისინი არ არის ამომწურავი და სადავოობისას, სწორედ ზემოხსენებული დათქმიდან გამომდინარე, ფართო განმარტებას საჭიროებენ, ანუ ნებისმიერი, მათ შორის ნორმით გაუთვალისწინებელი ნიშნით პირისადმი განსხვავებული მოპყრობა ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის ფარგლებში შემონიშნებას შეიძლება დაექვემდებაროს. გასათვალისწინებელია, რომ საქართველო წარმოადგენს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის წევრ ქვეყანას, რომლის მიმართ მოქმედებს, მათ შორის, კონვენციის მე-14 მუხლი, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციის ნებისმიერი ფორმით გამოყენებას.“ უზენაესმა სასამართლომ მიუთითა რა ევროსასამართლოს პრაქტიკაზე,²⁰ „სასამართლომ განმარტა, რომ დისკრიმინაცია ფართო განმარტებას ექვემდებარება, კერძოდ, მე-12 ოქმის პირველი მუხლი დისკრიმინაციის ზოგად აკრძალვას ითვალისწინებს და მისი დაცვა არ შემოიფარგლება მხოლოდ „კანონით დადგენილი ნებისმიერი უფლებით“, როგორც ამას დამატებითი ოქმის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის ტექსტი გვთავაზობს. **საკასაციო პალატის შეფასებით, სწორედ ამგვარ ფართო განმარტებას ემსახურება „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი და მე-6 პუნქტები, სადაც საუბარია ნებისმიერი სახით დისკრიმინაციის აკრძალვაზე, მიუხედავად იმისა, რომ მადისკრიმინირებელი ნიშნები ჩამოთვლილია ამავე კანონის პირველ მუხლში.“**

სასამართლოს განმარტებით, დისკრიმინაციის „ცნებას განსაზღვრავს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს

¹⁹ შეად. საქართველოს კონსტიტუციის ახალი რედაქციის მე-11 მუხლი.

²⁰ „Savez crkava “Riječ života” and others v. Croatia (განაცხადი N7798/08, 2010 წლის 9 დეკემბრის გადაწყვეტილება)“. გადაწყვეტილებაში მითითებული საქმის ციტირების წესი დაცულია.

კანონის მე-2 მუხლი და ადგენს „პირდაპირი“ და „ირიბი“ დისკრიმინაციის ლეგალურ დეფინიციას. მითითებულთაგან პირველს მიეკუთვნება დისკრიმინატორის მხრიდან იმგვარი მოპყრობა, რომელიც პირს მადისკრიმინირებელი ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან, რაც შეეხება ირიბ დისკრიმინაციას, იგი სახეზეა მაშინ, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს დისკრიმინაციის რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, თუმცა, როგორც ერთ, ისე – მეორე შემთხვევაში, არ უნდა არსებობდეს განსხვავებული მოპყრობის გამამართლებელი გარემოებები.“

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინებაში, შესაბამის საქმეებზე²¹ მითითებით, წარმოდგენილია ადამიანის უფლებათა ევროსასამართლოს განმარტება – „პირდაპირი დისკრიმინაცია არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირთან განსხვავებული მოპყრობა; თუ ამ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება, უნდა დადგინდეს, რომ სხვა პირებს, რომლებიც ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში იმყოფებიან, უკეთესად ეპყრობიან და ეს განსხვავება დისკრიმინაციულია; განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური და გონივრული გამართლება ნიშნავს იმას, რომ მოპყრობა ლეგიტიმურ მიზანს უნდა ისახავდეს და უნდა არსებობდეს გონივრული თანაბარზომიერება ჩარევის ღონისძიებასა და დასახულ მიზანს შორის. ირიბი დისკრიმინაცია კი, პრეცედენტული სამართლის მიხედვით, განმარტება როგორც განსხვავებული მოპყრობის იმ ზოგადი პოლიტიკის ან ღონისძიების მავნე შედეგის სახით არსებობა, რომელიც, მართალია, ნეიტრალურადაა წარმოჩენილი, მაგრამ დისკრიმინაციულია და ერთ გარკვეულ ჯგუფზე მნიშვნელოვნად უარყოფით გავლენას ახდენს, ვიდრე მსგავს მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებზე.“

„საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ კანონით გათვალისწინებული აბსტრაქტული ელემენტების არსებობა უპირობოდ დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის საკმარის წინაპირობას არ ქმნის. **ამ მხრივ მნიშვნელოვანია, ანტიდისკრიმინაციული სამართლისა და საერთაშორისო პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე აღინიშნოს, რომ განსხვავებული მოპყრობა უნდა**

²¹ „*Willis v. the United Kingdom*, N36042/97, *Konstantin Markin v. Russia*, N30078/06, *Petrovic v. Austria*, N20458/92, *D.H. and others v. the Czech Republic*, N13378/05“. გაანაწევტილებაში მითითებული საქმეების ციტირების წესი დაცულია.

არსებობდეს კანონმდებლობით აღიარებული რომელიმე უფლებით ან სიკეთით სარგებლობასთან მიმართებით, რამეთუ ცალკე აღებული დისკრიმინაციის ინსტიტუტი დამოუკიდებელ დაცვას არ ექვემდებარება. ამდენად, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის უნდა არსებობდეს დაცული სფერო – უფლება, რომელშიც ხდება ჩარევა; კომპარატორი – ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირი და ამ ორ პირს შორის მთავარი განსხვავება წარმოადგენს ე.წ. „დაცულ სფეროს“. ამ ფაქტების საპირისპიროდ, ჩარევის გამართლება გონივრული და წონადი არგუმენტებით ეკისრება განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორს.“

3.2 განსხვავებული მოპყრობა

დისკრიმინაცია პოლიტიკური ნიშნით²²

საქმის ფაბულა: მოსარჩელე 2006 წლიდან მუშაობდა ერთ-ერთი ქალაქის მუნიციპალიტეტის მერიაში სხვადასხვა თანამდებობაზე. მუშაობისას მან ტელევიზიით გაავრცელა მის მიერ გაკეთებული აუდიოჩანაწერი, რომელშიც მუნიციპალიტეტის მერიის ერთ-ერთი „საქალაქო სამსახურის უფროსი და მისი მოადგილე სთხოვდნენ, საკუთარი ნებით დაეტოვებინა სამსახური, ვინაიდან სხვა გუნდის წევრი იყო, წინააღმდეგ შემთხვევაში, განუმარტავდნენ, რომ არსებობდა უამრავი მეთოდი, რომლებითაც შეიძლებოდა ადამიანის სამსახურიდან განთავისუფლება.“ მოგვიანებით დასაქმებულმა ერთ-ერთ სატელევიზიო ინტერვიუში განმარტა, რომ მის მიმართ უკანონო ქმედებას ახორციელებს ვიცე-მერი.

აღნიშნული ინტერვიუსა და ერთ-ერთ სატელევიზიო გადაცემაში გასული რეპორტაჟის საფუძველზე მერიის თანამშრომელთა მიერ ჩადენილი სავარაუდო კანონდარღვევის თაობაზე დაიწყო სამსახურებრივი შემოწმება. ამ შემოწმების შედეგად მიღებული დასკვნის თანახმად, სატელევიზიო ინტერვიუში გაჟღერებული ინფორმაცია შეიძლება დაიყოს ორ ჯგუფად: ერთი მხრივ საქალაქო სამსახურის უფროსისა და მისი მოადგილის მხრიდან სავარაუდო გენოლის განხორციელება თანამდებობის დატოვების მიზნით და მეორე მხრივ, ამ პროცესში ვიცე-მერის ჩართულობა. ვინაიდან დასაქმებულის მიმართ სავარაუდო გენოლის განხორციელება შეიცავდა საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 169-ე მუხლით გათვალისწინებული დანაშაულის ნიშნებს, ამიტომ დასაქმებულს განემარტა სამართალდამცავი ორგანოებისთვის მიმართვის თაობაზე. ამავე დასკვნის თანახმად, ვინაიდან დასაქმებულმა ვიცე-მერის მხრიდან დასაქმებულზე გენოლის განხორციელების ფაქტების

²² თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე N3ბ/1907-15, 2016 წლის 24 მარტი.

თაობაზე გაკეთებული განცხადებისას არ წარადგინა (გაავრცელა) ამ ფაქტის დამადასტურებელი კონკრეტული დოკუმენტი, მან გააკეთა ვიცე-მერისთვის სახელის გამტეხი და ზიანის მიმყენებელი არსებითად მცდარი ფაქტის თაობაზე მიზანმიმართული განცხადება, რითაც ზიანი მიაყენა უშუალოდ ვიცე-მერს და, ზოგადად, მერიის რეპუტაციას და, ქვევის ზოგადი წესების მოთხოვნების არაჯეროვან შესრულებასთან ერთად, ჩაიდინა მოხელისა და დაწესებულების დისკრედიტაციისაკენ მიმართული უღირსი საქციელი. დასკვნის თანახმად, დასაქმებულის მხრიდან სახეზეა დისციპლინური გადაცდომა და სამსახურებრივ მოვალეობათა უხეში დარღვევა.

ზემოაღნიშნული დასკვნის საფუძველზე, ქალაქის მუნიციპალიტეტის მერიის ბრძანებით, დასაქმებული გათავისუფლდა ერთ-ერთი საქალაქო სამსახურის ინსპექტირების სამმართველოს შესაბამისი რაიონული განყოფილების უფროსის თანამდებობიდან. როგორც მოგვიანებით სასამართლოს მიერ იქნა დადგენილი, დასაქმებულის თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე ბრძანებას საფუძველად დაედო ზემოაღნიშნული დასკვნა, რომლის თანახმადაც, შემონების შედეგად დადგენილია, რომ სახეზეა დასაქმებულის მიერ დისციპლინურ გადაცდომათა ჩადენა და სამსახურებრივ მოვალეობათა უხეში დარღვევა, რაც წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს.

დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა საქალაქო სასამართლოში და მოითხოვა თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება და დისკრიმინაციული მოპყრობის გამო მორალური ზიანის ანაზღაურება. აღნიშნული სასარჩელო მოთხოვნები არ დააკმაყოფილა საქალაქო სასამართლომ და, შესაბამისად, საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება დასაქმებულმა გაასაჩივრა სააპელაციო სასამართლოში.

სააპელაციო სასამართლომ მიზანშეწონილად და აუცილებლად მიიჩნია, იმსჯელოს და დაადგინოს, ჰქონდა თუ არა ადგილი მუნიციპალიტეტის მერიის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობას პოლიტიკური ნიშნით. საქმის გარემოებათა გათვალისწინებით, სააპელაციო პალატის განმარტებით, დავის არსებითად სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანია, დადგინდეს, დასაქმებულის „დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება განპირობებული იყო მის მიერ დისციპლინურ გადაცდომათა ჩადენით, სამსახურებრივ მოვალეობათა უხეში დარღვევით, თუ, რეალურად, სახეზეა დისკრიმინაციის ფაქტი, რაც გულისხმობს [ერთ-ერთი] პოლიტიკური ძალის ცალკეული წარმომადგენლის მიერ ისეთ მიდგომას, რომელიც ადმინისტრაციულ ორგანოებში დასაქმებული მოხელეების მიმართ იწვევს უთანასწორობას და პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციას, მათი შრომითი უფლებების შელახვა-

სა და სამსახურიდან გათავისუფლებას პოლიტიკური გემოვნებისა თუ კუთვნილების გამო.“

სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციაზე, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონზე და შრომის კოდექსში მოცემულ შრომითი დისკრიმინაციის ამკრძალავ მუხლებზე. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, „იმისათვის, რომ დადასტურებულად იქნეს მიჩნეული [დასაქმებულის] მიმართ მისი პოლიტიკური კუთვნილების გამო დისკრიმინაციული მოპყრობა ან ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც მას კონსტიტუციით და კანონით მინიჭებული შრომის თავისუფლების უფლებით სარგებლობისას არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით, უნდა დადგინდეს [...] მერიის თანამდებობის პირების მიერ [დასაქმებულისათვის] მრავალჯერადი, შეიძლება ითქვას, დაჟინებული მონოდება სამსახურის დატოვების თაობაზე, წარმოადგენდა თუ არა პირის კონსტიტუციითა და საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით განმტკიცებულ შრომის უფლებაში ჩარევას, რომელიც შეესაბამებოდა კანონმდებლობას, ხორციელდებოდა რომელიმე კანონის საფუძველზე, წარმოადგენდა აუცილებლობას დემოკრატიულ საზოგადოებაში სხვა პირთა უფლებების, უსაფრთხოების ან სხვა რაიმე სიკეთის დაცვისათვის, ან ემსახურებოდა თუ არა ქვეყნის კეთილდღეობის ინტერესებს.

უფრო კონკრეტულად კი, პალატა მოიხმობს დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეებზე ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკით დამკვიდრებულ „დისკრიმინაციის ტესტს“, რომლის მიხედვითაც უნდა დადგინდეს, მართლაც ჰქონდა თუ არა ადგილი [დასაქმებულის] მიმართ დისკრიმინაციას პოლიტიკური ნიშნით. ეს ტესტი ამგვარად გამოიყურება:

- 1. რამდენად ახდენს გავლენას განსხვავებული მოპყრობა კონვენციითა და მისი ოქმებით გარანტირებულ უფლებებზე;**
- 2. არის თუ არა სახეზე არსებითი უფლების დარღვევა;**
- 3. არსებობს თუ არა განსხვავებული მოპყრობა**
 - 3.1. ანალოგიური სიტუაცია;**
- 4. განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური და გონივრული გამართლება**
 - 4.1. აქვს თუ არა განსხვავებულ მოპყრობას ლეგიტიმური მიზანი;**
 - 4.2. არის თუ არა გამოყენებული ღონისძიება ლეგიტიმური მიზნის პროპორციული;**
- 5. სახელმწიფოს მიხედულების ფარგლები.**

პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენისას, პირველ რიგში, უნდა განისაზღვროს, თუ რამდენად ახდენს გავლენას განსხვავებული მოპყრობა კონვენციითა და მისი ოქმებით, ასევე ეროვნული კანონმდებ-

ლობით გარანტირებულ უფლებებზე. გამომდინარე იქიდან, რომ [დასაქმებული] უდავოდ სარგებლობს უფლებით – გააჩნდეს პოლიტიკური შეხედულება, პოლიტიკური სიმპათია ამა თუ იმ პოლიტიკური გუნდის მიმართ, მისი შეზღუდვა შრომით უფლებებში ამგვარი უფლების არსებობის/რეალიზების თვალსაზრისით, გავლენას ახდენს მის კონვენციითა და ეროვნული კანონმდებლობით დაცულ პოლიტიკური შეხედულებისათუ არჩევანის უფლებაზე.

რაც შეეხება საკითხს, ამგვარი გავლენა არღვევს თუ არა [დასაქმებულის] გემოაღნიშნულ უფლებას, გემოთ მითითებულიდან გამომდინარე, პასუხი დადებითია. **სახეზეა განსხვავებული მოპყრობაც. კერძოდ, [...] მერიაში მსგავსი პრობლემები არ შექმნიათ მათ, ვისაც არ გააჩნდა პოლიტიკური სიმპათია [ერთ-ერთი] პოლიტიკური ძალის მიმართ; ამდენად, [დასაქმებულსა] და [...] მერიაში მომუშავე სხვა პირთა უფლებრივი სიტუაცია ანალოგიურია.**

განსხვავებული მოპყრობის ობიექტურ და გონივრულ გამართლებასთან დაკავშირებით ნამდვილად შეიძლება იმის მტკიცება, რომ დემოკრატიულ, სამართლებრივ სახელმწიფოში, რომელსაც საქართველო აშენებს, სახეზე არ არის და არც შეიძლება არსებობდეს განსხვავებული პოლიტიკური შეხედულების მქონე პირის მიმართ განსხვავებული მოპყრობის ლეგიტიმური მიზანი. რადგან არ არსებობს ლეგიტიმური მიზანი, არ არსებობს პროპორციაც განსხვავებულ მოპყრობასა და არარსებულ მიზანს შორის. გემოაღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე კი, შეუძლებელია მხოლოდ პოლიტიკური შეხედულების გამო განსხვავებული მოპყრობის მოქცევა სახელმწიფოს მიხედულების/დისკრეციის ფარგლებში.

განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებზე დაყრდნობით, პალატას მიაჩნია, რომ [...] მერის მიერ აუდიტის დასკვნის საფუძველზე გამოცემული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი არ შეესაბამება გემოთ მითითებულ რომელიმე კანონიერ მიზანს; **[დასაქმებულისათვის] მრავალჯერ დაბეჭითებით მონოდება საკუთარი განცხადების საფუძველზე სამსახურის დატოვების თაობაზე გულისხმობს [დასაქმებულის] არსებით უფლებებზე (შრომის უფლება, დისკრიმინაციის აკრძალვა) გავლენას, მათი დარღვევის თვალსაზრისით, რომელიც არ გამომდინარეობს კანონმდებლობიდან; რომელიმე პოლიტიკური გუნდის, პარტიის კუთვნილებისა თუ მხარდაჭერის გამო სამსახურიდან წასვლის დაჟინებული, მკაცრი და მუქარის ტონის შემცველი ფორმით შეთავაზება არ არის განპირობებული დემოკრატიულ საზოგადოებაში სხვა პირთა უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვის მიზნით და დემოკრატიულ საზოგადოებაში არ ემსახურება ქვეყნის კეთილდღეობის ინტერესებს. შესაბამისად, სასამართლოს**

მიანიჩია, რომ [დასაქმებულის] თანამდებობიდან განთავისუფლების შესახებ გასაჩივრებული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი წარმოადგენს [დასაქმებულის] მიმართ პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის საფუძველზე მიღებულ აქტს, რომელმაც [დასაქმებული] არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩააყენა, კონკრეტული პოლიტიკური პარტიის მხარდაჭერისა თუ მისადმი სიმპათიის გამო, ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან ([...] მერიის უპარტიო თუ სხვა პოლიტიკური პარტიის მხარდამჭერებთან) შედარებით და ამგვარ მოპყრობას არ გააჩნდა ლეგიტიმური მიზანი.

წარმოდგენილი საქმის ფარგლებში ასევე მნიშვნელოვანი საკითხი იყო, დასაქმებულის მიერ ხელმძღვანელი თანამდებობის პირის შესახებ სატელევიზიო ეთერში გაკეთებული განცხადება წარმოადგენს თუ არა საჯარო მოსამსახურის მიერ დისციპლინურ გადაცდომას და, შესაბამისად, სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს. მოცემულთან დაკავშირებით სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „აღნიშნული განცხადების გაკეთება წარმოადგენდა გამომხატვის თავისუფლების ფარგლებში დისკრიმინაციის მსხვერპლი მოხელის მიერ გაკეთებულ განცხადებას, რომელიც მიმართული იყო საკუთარი უფლებების სამომავლოდ პრევენციული დაცვისაკენ და რომელიც, სამსახურიდან პირადი განცხადებით წასვლის მოთხოვნით გამოწვეული ბუნებრივი, ლოგიკური ემოციური ფონის გამო, შესაძლოა, მთელი სიზუსტით არ ასახავდა რეალობას, ან არ ახლდა შესაბამისი მტკიცებულებები და ამგვარ ვითარებაში ამ განცხადების მიჩნევა დისციპლინურ გადაცდომად ვერ იქნება გაზიარებული სააპელაციო სასამართლოს მიერ.“

3.3 დისკრიმინაციული მოპყრობა – თანასწორუფლებიანობის დარღვევა, შევიწროება

დისკრიმინაცია დისციპლინური ღონისძიებების გამოყენებისას, დასაქმებულთა შევიწროება²³

საქმის ფაბულა: დასაქმებული A 2003 წლიდან მუშაობდა დაცვისა და რეჟიმის სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე, უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. დასაქმებული B 2013 წლიდან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე უვადოდ იყო მიღებული სამსახურში.

დამსაქმებელმა ორივე დასაქმებულის მიმართ მათ მიერ ჩადენილი სხვადასხვა სახის დისციპლინური გადაცდომის – ვალდებულების დარღვევის – გამო

²³ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს განჩინება, საქმე №2ბ/4108-15, 2016 წლის 22 ივლისი.

არაერთხელ გამოიყენა დისციპლინური ღონისძიებები – შენიშვნა, საყვედური. განსაზღვრული პერიოდის შემდეგ დამსაქმებელმა დასაქმებულებთან მოშალა შრომითი ხელშეკრულება ვალდებულების დარღვევის საფუძველით. საქალაქო სასამართლომ დააკმაყოფილა მოსარჩელეთა მოთხოვნა დისციპლინური სახდელის შეფარდებისა და სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე დამსაქმებლის ბრძანებების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ. ეს გადაწყვეტილება გაასაჩივრა დამსაქმებელმა, თუმცა სააპელაციო სასამართლომ არ დააკმაყოფილა დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი.

სააპელაციო სასამართლომ საქმის ფარგლებში იმსჯელა ასევე დასაქმებულთა მტკიცებით დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი დისკრიმინაციული მოპყრობის შესახებ. დასაქმებულთა მტკიცებით, დამსაქმებლის მიერ დისციპლინური ღონისძიებების გამოყენება ხდებოდა დისკრიმინაციულად, მხოლოდ დასაქმებულთა მიმართ. მოსარჩელეთა მტკიცებით, მათ მიმართ ხორციელდებოდა მიზანმიმართული დევნა, დისკრიმინაცია და ისინი დამსაქმებლისგან ითხოვდნენ შესაბამისი ზომების მიღებას მსგავსი ქმედებების შესაჩერებლად. მოსარჩელებმა თავიანთ კაბინეტში დატოვეს ჩართული კომპიუტერის ვებკამერა, რომლის მეშვეობითაც დააფიქსირეს, რომ განსაზღვრულ დღეს მათ კაბინეტში უშიშროების თანამშრომლის მიერ განხორციელდა უკანონო შეღწევა. აღნიშნულის თაობაზე არაერთხელ მიმართეს გენერალურ დირექტორს, რომ ჩატარებულიყო მოკვლევა, თუმცა დამსაქმებელს ამაზე რეაგირება არ მოუხდენია.

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, „მოსარჩელეთა მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციულ მოპყრობას. **დისკრიმინაცია არის ადამიანთა მიმართ უთანასწორო მოპყრობა. შესაბამისად, დისკრიმინაციული ქმედება თავისი არსით თანასწორუფლებიანობის დარღვევას გულისხმობს.** პირველი ფაქტი, რაც მოსარჩელეთა მიმართ არათანასწორ მოპყრობას ადასტურებს, უკავშირდება [საინჟინრო ქსელებისა და კომუნიკაციების ექსპლუატაციის განყოფილების ყოფილი ხელმძღვანელის] კომპანიის ტერიტორიაზე შესვლის ფაქტს, აღნიშნულის გამო **მოსარჩელებს შეეფარდათ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა „შენიშვნის“ სახით, ხოლო უშუალოდ პასუხისმგებელ პირებს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა არ შეფარდებიათ.** ასევე, დადგენილია, რომ მოსარჩელეთა კაბინეტში მოხდა სხვა პირის მიერ უკანონოდ შეღწევა, რაც ადასტურებს მათ შევიწროებას, მათთვის დამაშინებელი, შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, რაც აუარესებს მათ მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით. აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით [დამსაქმებლის] მხრიდან მოკვლევა არ ჩატარებულა და არ გამოვლენილა

ის თანამშრომელი, რომელიც უკანონოდ შევიდა მოსარჩელეთა კაბინეტში და არ დადგენილა მისი შესვლის მიზეზი. ასევე, მოსარჩელეთა გათავისუფლებას საფუძვლად დაედო [დამსაქმებლის] ტერიტორიაზე სამი ავტომანქანის საშვის გარეშე შესვლის ფაქტი, რომელთაგან ორი ავტომანქანა ეკუთვნოდათ სანარმოს ხელმძღვანელი პირების დაცვის წევრებს, რომელთა მიმართაც არანაირი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა არ გატარებულა და ახსნა-განმარტებაც კი არ მიუციათ აღნიშნულთან დაკავშირებით, ხოლო მოსარჩელეთა მიმართ გამოყენებულ იქნა უკიდურესი ღონისძიება – სამსახურიდან გათავისუფლება.“

დასაქმებულის გამოხატვის თავისუფლების ხელყოფა²⁴

საქმის ფაბულა: დასაქმებული მრავალი წელი მუშაობდა არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის, დირექტორის, მოადგილედ. ეს ორგანიზაცია სტრუქტურულად დაქვემდებარებული იყო საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ფორმით მოქმედ მართვის სააგენტოზე. დამსაქმებლის თანახმად, დასაქმებულისთვის მიზანშეწონილი იქნებოდა იმავე ორგანიზაციის შიგნით სხვა სამუშაოზე გადასვლა. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს არ შეეცვლებოდა შრომითი პირობები (ანაზღაურება, სამუშაოს შესრულების ადგილი). დასაქმებულისთვის მიუღებელი იყო ამ პოზიციაზე გადასვლა. დასაქმებული თავისი უფლებების დაცვის მიზნით, მისული იყო დამსაქმებელი ორგანიზაციის მაკონტროლებელ სააგენტოში და მოითხოვდა სააგენტოს თავმჯდომარესთან შეხვედრას. დასაქმებული აცხადებდა, რომ დირექტორი მისგან ითხოვდა მოადგილის თანამდებობის დატოვებას და სხვა თანამდებობაზე გადასვლას. 2016 წლის 16 მაისს, დირექტორის ბრძანებით, დასაქმებული გათავისუფლებულ იქნა დაკავებული თანამდებობიდან, მათ შორის, კოლეგიალური ეთიკის დარღვევის გამო.²⁵

დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს და მოითხოვა დამსაქმებლის 2016 წლის 16 მაისის ბრძანების ბათილად ცნობა, დისკრიმინაციული ქმედების შედეგის აღმოფხვრის დაკისრება – დასაქმებულის აღდგენა დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება და 2 000 ლარის ოდენობით მორალური ზიანის ანაზღაურება.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ დააკმაყოფილა დასაქმებულის სასარჩელო მოთხოვნა დისკრიმინაციული მოპყრობისა და დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში. დისკრიმინაციის აკრძალვის საკითხის გარდა,

²⁴ თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე N2/15615-16, 2017 წლის 6 აპრილი.

²⁵ დეტალურად აღნიშნული საქმის შესახებ იხ. ზემოთ, 3.1 ქვეთავი, დისკრიმინაციის აკრძალვის ფუნდამენტური ასპექტი.

სასამართლო გადაწყვეტილებაში ასევე შეეხო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის გამოხატვის თავისუფლების ხელყოფის პრობლემას.

დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი გახდა დასაქმებულის მიერ კოლეგიალური ეთიკის დარღვევა. დამსაქმებლის განმარტებით, „ის გარემოება, რომ [დასაქმებული] მისული იყო [...] სააგენტოში და გამოთქვამდა პრეტენზიებს მისი სამსახურებრივი პრობლემების შესახებ, წარმოადგენდა კოლეგიალური ეთიკის დარღვევას.“ ამ განმარტებაზე სასამართლომ აღნიშნა, რომ დამსაქმებელი „ფაქტობრივად შეიტრა [დასაქმებულის] ევროპული კონვენციით გარანტირებულ კიდევ ერთ უფლებაში – ეს გახლავთ ადამიანის უფლება გამოხატვის თავისუფლებაზე.“

სასამართლოს თანახმად, **„გამოხატვის თავისუფლება დემოკრატიული საზოგადოების ერთ-ერთ უმთავრეს საყრდენადაა მიჩნეული, ხოლო მისი უზრუნველყოფა და დაცვა – დემოკრატიული პროცესების წარმატებით ფუნქციონირებისათვის სასიცოცხლო პირობად. ამ მოვლენას ორმაგი ბუნება, ორმაგი დატვირთვა გააჩნია. იგი ერთდროულად მიზანიც არის და საშუალებაც. იგი არა მხოლოდ თავისთავადი სიკეთე და ღირებულებაა, არამედ იმავდროულად სხვა ღირებულებათა დაცვის საუკეთესო გზა.“**

„მეორე მხრივ, გამოხატვის თავისუფლებას, მისი ონტოლოგიური ბუნების გამო, სხვა ინტერესებში და უფლებებში შეჭრის დიდი პოტენციალი გააჩნია, რაც თავისთავად გამოიწვევს მის „აბსოლუტურ“ და თუნდაც სავსებით შეუზღუდავ ბუნებას. თუმცა იმის გათვალისწინებით, რომ, როგორც აღვნიშნეთ, გამოხატვის თავისუფლება ერთდროულად ორმაგი ბუნებისა და ღირებულების მატარებელია და ის სხვა ძირითადი უფლებების რეალიზების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფუნდამენტია, თავისთავად უკიდურესად რთულდება მისი შეზღუდვის, მასში ჩარევის გამართლების ლეგიტიმური გზების მოძებნა და გამოყენება. ამიტომაც გამოხატვის თავისუფლებით სარგებლობა თავისთავად გულისხმობს რეალური, ჯანსაღი თავისუფლების დამკვიდრებას, რომელსაც არ ახლავს შიშის გრძნობა და ერთგვარი მოლოდინი იმისა, რომ გამოხატული შეხედულების გამო ადამიანი შეიძლება დაექვემდებაროს რეპრესიას, დევნას, შევიწროებას, ანდა ამან დააბრკოლოს მისი პროფესიული წინსვლა თუ კარიერული წარმატება.“

„ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მიერ არის დადგენილი ევროპაში გამოხატვის თავისუფლების (FREEDOM OF EXPRESSION) არსისა და ფარგლების განმსაზღვრელი უმნიშვნელოვანესი – მე-10 მუხლი“. „წინამდებარე საქმეში ნათელია, რომ [დასაქმებულის]

განცხადებებს შედეგად მოჰყვა მისი დათხოვნა სამსახურიდან. ნათელია, რომ [დასაქმებულის] მიერ გაკეთებული განცხადებები აბსოლუტურად ჯდება გამოხატვის თავისუფლების ცნებაში და, შესაბამისად, ეს გამონათქვამები დაცულია კონვენციის მე-10 მუხლით (სახეზე გვაქვს მე-10 მუხლის *ratione materiae*). ამასთანავე, ეს განცხადებები არავითარ შემთხვევაში არ შეიცავენ სიძულვილის ენას (*hate speech*), ან კონვენციის დებულებებთან შეუსაბამო სხვა გარემოებებს, რაც, თავის მხრივ, გამორიცხავდა მათ დაცვას კონვენციის მე-15 მუხლის (დაუშვებელია კონვენციით გარანტირებული უფლებების ბოროტად გამოყენება) შესაბამისად.“

ამ მსჯელობის ფარგლებში სასამართლომ მიუთითა ერთ-ერთ საქმეზე (*VOGT v. GERMANY*), სადაც „განმცხადებელი ქალბატონი დაითხოვეს მასწავლებლის თანამდებობიდან. სწორედ აღნიშნული დათხოვნა ევროპულმა სასამართლომ უსიტყვოდ მიიჩნია ჩარევად განმცხადებლის გამოხატვის თავისუფლებაში.“

„მას შემდეგ, რაც დადგინდება, რომ უფლება დაცულია კონვენციის მე-10 მუხლით და ასევე ნათელია, რომ მოხდა ამ უფლებაში ჩარევა, ევროპული სასამართლო, მე-10 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, უკვე ადგენს, იყო თუ არა ჩარევა გათვალისწინებული კანონით, ემსახურებოდა თუ არა ჩარევა ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებულ ლეგიტიმურ მიზნებს (სახელმწიფო უშიშროება, დანაშაულის თავიდან აცილება, სასამართლოს ავტორიტეტი, სხვათა რეპუტაცია, სხვა უფლებები და ა.შ.), და ბოლოს, იყო თუ არა ჩარევა „აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში“. თუ გამოხატვის თავისუფლებაში ჩარევა განხორციელდა შესაბამისი კანონის გარეშე, ასევე ეს ჩარევა არ ემსახურება ზემოაღნიშნული ლეგიტიმური მიზნებიდან ერთ-ერთს, სასამართლო თავისთავად ადგენს კონვენციის მე-10 მუხლის დარღვევას (ისე, რომ აღარც გადადის ჩარევის აუცილებლობისა და თანაზომიერების შეფასებაზე). რაც მთავარია, ამ ორი, ასე ვთქვათ, წინარე ეტაპის გადალახვის შემთხვევაში (სასამართლოს პრაქტიკა მოწმობს, რომ უმრავლესობა საქმეებისა გადალახავს ხოლმე ამ ორ მოცემულობას) ევროპული სასამართლო უკვე მსჯელობს, თუ რამდენად აუცილებელი იყო ჩარევა დემოკრატიულ საზოგადოებაში (*necessary in the democratic society*). აღნიშნული ასევე გულისხმობს საამისოდ „მწვავე საზოგადოებრივ საჭიროებას“ (*pressing social needs*), რომლის აღიარებისთვისაც, თავის მხრივ, საჭიროა „შესაბამისი და საკმარისი“ (*relevant and sufficient*) საფუძვლის არსებობა.“

სასამართლოს განმარტებით, „ევროპის სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალში სწორედ ამა თუ იმ ჩარევის შეუსაბამობა ზემოაღნიშნულ **„აუცილებლობასთან“ იქცევა** ხოლმე კონვენციის მე-10 მუხლის დარღვევის განმაპირობებელ ძირითად ასპექტად. მოპასუხე სახელმწიფოები – ხელშემკვ-

რელი მხარეები – სწორედ მათ მიერ გამოხატვის თავისუფლებაში განხორციელებული ჩარევის დემოკრატიული საზოგადოებისათვის აუცილებლობას ვერ ასაბუთებენ იმ შემთხვევებიდან უმრავლესობაში, რომლებშიც სტრასბურგი ადგენს მე-10 მუხლის დარღვევას. სწორედ ამიტომ უმრავლეს შემთხვევაში ევროპის სასამართლოს მიერ არ არის ხოლმე შეწყნარებული სახელმწიფოთა მითითებანი შეზღუდვის აუცილებლობასთან (დემოკრატიულ საზოგადოებაში) მიმართებით. თავის მხრივ, შეფასება „აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში“ მოიცავს ორ კომპონენტს: უფლებაში ჩარევის „აუცილებლობისა“ და ჩარევის „თანაზომიერების“ შეფასებას. სასამართლო ზემოაღნიშნული ფორმულიდან – „აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში“ – ყურადღებას გაამახვილებს ჯერ პირველ კომპონენტზე: უფლებაში ჩარევის „აუცილებლობაზე“. როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, ეს კრიტერიუმი გულისხმობს საამისოდ „მწვავე საზოგადოებრივ საჭიროებას“ (pressing social needs), რომლის აღიარებისთვისაც, თავის მხრივ, საჭიროა „შესაბამისი და საკმარისი“ (relevant and sufficient) საფუძვლის არსებობა. სწორედ ამ კრიტერიუმის სათანადოდ შეფასება ნყვეტს ხოლმე ევროპის სასამართლოში გამოხატვის თავისუფლებაში ჩარევის მართებულობის საკითხს და, ასევე, ეს ცნება იქნება განმაპირობებელი წინამდებარე სასარჩელო მოთხოვნის თაობაზე მსჯელობისას.“

„ევროპის სასამართლოს მიერ პრეცედენტული სამართლით შემუშავებული გარკვეული მიდგომები და კრიტერიუმები, გარკვეული გამოკვეთილი ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენენ ზემოაღნიშნული „ჩარევის აუცილებლობის“ შეფასებაზე; ასეთი ფაქტორები, იმის გათვალისწინებით, თუ რომელი ფაქტორი რა მიმართებაშია სხვა ფაქტორთან, ხშირად წარმოქმნილი ღირებულებათა კონფლიქტის სამართლიანი გადაწყვეტის სხვადასხვა ბალანსს სვამენ:

უპირველეს ყოვლისა, მნიშვნელოვანია საკითხი, შეეხება თუ არა ესა თუ ის გამოხატვა საზოგადოებრივი ინტერესის საკითხებს (როგორც უკვე განვმარტეთ, ეს გარემოება უმეტესად გამოხატვის სასარგებლოდ ბალანსის ჩამოყალიბებას უწყობს ხელს); ევროპის სასამართლოს პრაქტიკის თანახმად, საზოგადოებრივი ინტერესის საკითხის გაგება ძალიან ფართოა. მასში იგულისხმება მრავალი სფერო, რაც საზოგადოების მხრიდან ზრუნვისა და ინტერესის საგანია: საშინაო თუ საგარეო პოლიტიკა, მორალი, ეკონომიკური საკითხები და სხვა. სტრასბურგი ამბობს, რომ ის, რაც ნამდვილად არ იგულისხმება მასში, ეს არის ადამიანთა პირადი თუ ოჯახური ცხოვრება, თუმცა აქაც არსებობს გამონაკლისი და მიჩნეულია, რომ პოლიტიკოსისა და მაღალი თანამდებობის პირის, ასევე რიგ შემთხვევაში საზოგადოდ ცნობადი პირის პირადი ცხოვრება შეიძლება წარმოადგენდეს საზოგადოებრივი ინტერესის საგანს. სწო-

რედ საზოგადოებრივი ინტერესის მქონე საკითხების თაობაზე საჯარო დებატებში მონაწილეობა არის ის კრიტერიუმი, რომლის გამოც ღირებულებათა კონფლიქტში უპირატესობა გამოხატვის თავისუფლებას ენიჭება. საქმეში – STEEL AND MORRIS V. THE UNITED KINGDOM, რომელიც ერთ-ერთი მსხვილი კორპორაციის რეპუტაციის შელახვის საკითხებს შეეხებოდა, ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ კორპორაციის საწინააღმდეგოდ გავრცელებული ინფორმაცია წარმოადგენდა საზოგადოებრივი ინტერესის საგანს და ასეთ საკითხებზე თავისუფალი და ღია საჯარო განხილვის უზრუნველყოფა უარსებითესი იყო დემოკრატიული საზოგადოებისათვის. სასამართლომ განმარტა, რომ ბრალდებაში გამოთქმული თითოეული ეპიზოდის ზედმინწევით დამტკიცების მოთხოვნა არ შეესაბამებოდა დემოკრატიისა და პლურალიზმის ღირებულებებს. აღნიშნული მიდგომების დასტურად გამოდგება ევროპის სასამართლოს მიერ განხილული სხვა არაერთი საქმე (მათ შორის, ამ გადაწყვეტილებაში მითითებული უმრავლესი საქმე).“

„ასევე მნიშვნელოვანია, რა სფეროს შეეხება გამოხატვა და ვის მიმართ არის ის გამოთქმული (პოლიტიკის სფერო და პოლიტიკოსთა მიმართ გამოთქმული თუნდაც შეურაცხმყოფელი გამონათქვამები, მასმედიის თავისუფლების სფერო და სხვ.); აქ სტრასბურგის სასამართლო აყალიბებს გარკვეულ გრადაციებს და შეიმუშავებს ე.წ. „დასაშვები კრიტიკის“ ფარგლებს: დასაშვები კრიტიკის ფარგლები ყველაზე ფართოა ხელისუფლებისა და მის წარმომადგენელთა (პოლიტიკური თანამდებობის პირები) მიმართ. აქ სტრასბურგის სასამართლო არ მოითხოვს, რომ ფაქტები აბსოლუტური სიზუსტით იყოს დამტკიცებული და საკმარისად მიიჩნევს, თუნდაც მცირედი ფაქტობრივი წინაპირობის არსებობას. საქმეში – CASTELS V. SPAIN – ევროპის სასამართლომ განმარტა, რომ მთავრობის მოქმედებათა გაკრიტიკების უფლება წარმოადგენს არჩეული წარმომადგენლის სიტყვის თავისუფლების განუყოფელ კომპონენტს. ამ მხრივ ასევე უაღრესად მნიშვნელოვანი და საინტერესოა CASE OF LINGENS V. AUSTRIA; ამ საქმეში სასამართლომ განმარტა, რომ ეროვნული კანონი, რომელიც ჟურნალისტისაგან მოითხოვდა, დაემტკიცებინა თავისი აზრის სისწორე, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც ეს აზრი პოლიტიკურ ფიგურებს შეეხებოდა, უმართებულოდ ზღუდავდა გამოხატვის თავისუფლებას და არ იყო აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში. ასევე მნიშვნელოვანია საქმე DICHAND AND OTHERS V. AUSTRIA; ამ საქმეში (რომელიც ეხებოდა პარლამენტის საკანონმდებლო კომიტეტის თავმჯდომარის – ბატონის გრაფის წინააღმდეგ გაკეთებულ განცხადებებს) ევროპულმა სასამართლომ აღიარა, რომ, მართალია, სტატია სუსტ ფაქტობრივ მონაცემებს ეყრდნობოდა და პოლიტიკური ხასიათის იყო, მაგრამ ის არ არღვევდა დასაშვები კრიტიკის ფარგლებს და ამიტომაც მან ცნო კონვენ-

ციის მე-10 მუხლის დარღვევა ამ სტატიის შებლუდვის გამო. ამ საკითხზე ასევე „კერძო“ და „საჯარო“ პირის ცნებებს შემოიღებს „სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის „ი“ და „კ“ ქვეპუნქტები და ამ ორი პირის მიმართ გაკეთებული ცილისმწამებლური განცხადებების მიმართ დაცვის სხვადასხვა საფეხურს აწესებს (მუხლები: მე-13 და მე-14). დასაშვები კრიტიკის ფარგლები ასევე შედარებით ფართოა საჯარო მოსამსახურეთა მიმართ (თუმცა, რა თქმა უნდა, უფრო ვიწრო, ვიდრე პოლიტიკოსების მიმართ); საჯარო მოსამსახურეები, იმის გამო, რომ მათ შეგნებულად არ აურჩევიათ ღია პოლიტიკური კარიერა და, შესაბამისად, შედარებით ნაკლებად დააყენეს თავიანთი თავი საზოგადოებრივი სამსჯავროს წინაშე, რა თქმა უნდა, მცირედით მეტი დაცვით სარგებლობენ. გარდა ამისა, ევროპის სასამართლო ხელმძღვანელობს მიდგომით, რომ, რაც უფრო დაუცველია პირი, მით მეტია სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულება მისი დაცვისა; სასამართლო ასევე ანიჭებს მნიშვნელობას, თუ კრიტიკაზე პასუხის გაცემის რა საშუალებები გააჩნია ამ კრიტიკის ადრესატს. თუ კრიტიკის ადრესატი აღჭურვილია თავის დაცვის ქმედითი ბერკეტებით, მაშინ რთულდება მისი სახელმწიფოს მიერ დაცვის სტანდარტის დარღვევის დადგენა. საქმეში JANOWSKI V. POLAND ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ არ შეიძლებოდა სახელმწიფო მოხელეთა გათანაბრება პოლიტიკოსებთან, ვინაიდან საჯარო მოხელეები სამოხელეო ვთიკის ფარგლებში შებლუდულნი არიან, საჯარო განცხადებების გზით დაიცვან თავიანთი თავი და მათ არც პასუხის გაცემის ადეკვატური საშუალება უპყრიათ ხელთ. შესაბამისად, სახელმწიფოს მეტი ლეგიტიმური საფუძველი აქვს, დაიცვას მათი უფლებები. აღნიშნული მიდგომა კიდევ უფრო ძლიერდება მოსამართლეებთან მიმართებით. გარდა ამისა, მოსამართლეთა პირად უფლებას მათი რეპუტაციის დაცვის შესახებ რიგ შემთხვევებში ემატებათ მართლმსაჯულების ჯეროვნად განხორციელების საჯარო ინტერესიც, რაც გამოხატვის თავისუფლების წინააღმდეგ მნიშვნელოვან იარაღს ქმნის ღირებულებათა კონფლიქტში (მაგ.: CASE OF SUNDAY TIMES V. THE UNITED KINGDOM, HRICO V. SLOVAKIA, BARFORD V. DANMARK და სხვ.). **ყველაზე უფრო შებლუდული არის დასაშვები კრიტიკის ფარგლები კერძო პირთა მიმართ, თუმცა არც ამ შემთხვევაში გვაქვს ცალსახა მიდგომები. საინტერესოა, რომ უმრავლეს შემთხვევაში ევროპის სასამართლო კერძო პირის მიმართ კრიტიკის მიუხედავად, სასწორს მაინც გამოხატვის თავისუფლების სასარგებლოდ გადახრის ხოლმე;** განსაკუთრებით ისეთ პირობებში, როდესაც საკითხი ეხება საზოგადოებრივი მნიშვნელობის მქონე საკითხებზე საჯარო დისკუსიებში მონაწილეობას და ასევე ღირებულებათა კონფლიქტში ჩართულია პრესის თავისუფლება. ასევე ჯეროვანი ყურადღება მიექცევა ზიანს, რომელიც

პირმა განიცადა; მაგალითად, საქმეში FRESSOZ AND ROIRE V. FRANCE, რომელშიც კრიტიკა მიმართული იყო საფრანგეთის ავტომანქანების მწარმოებელ ერთ-ერთ მსხვილ კომპანიაში არსებულ დავაზე, სასამართლომ განმარტა, რომ, ვინაიდან საკითხი მიმართული იყო გარკვეული სამუშაოებისა და გადასახადებისაკენ, ის იპყრობდა დიდ საზოგადოებრივ ყურადღებას და ამიტომაც „საზოგადოებრივი ინტერესი, ყოფილიყო ინფორმირებული, გადასწონიდა სხვა საკითხებს“. ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ ჟურნალისტთა გამოხატვის თავისუფლება საქმეში – BERGENS TIDENDE AND OTHERS V. NORWAY. ამ საქმეში სასამართლომ საზოგადოებისათვის მაღალი აქტუალობის მქონე საკითხებზე ინფორმაციის მიწოდების ჭრილში არ უარყო და არ დასაჯა პრესა ისეთი სტატიებისათვის, რომლებითაც უკიდურესად შეიძლებოდა, რომ შელახულიყო ერთ-ერთი ცნობილი პლასტიკური ქირურგის რეპუტაცია უხარისხო მომსახურებაში მისი დადანიშნულების გამო. აქვე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ კერძო პირთა მიმართ „დასაშვები კრიტიკის“ ვიწრო ფარგლები რეალურ შინაარსს მაშინ იძენს, როდესაც საქმე ეხება ძალიან მძიმე სიტყვიერ შეურაცხყოფას, ან უკიდურესად სერიოზულ და, ამავე დროს, სავსებით უსაფუძვლო ბრალდებას. ამ მხრივ საინტერესოა საქმე MCVICAR V. THE UNITED KINGDOM; საქმეში ჟურნალისტმა უკიდურესად მძიმე ბრალი წაუყენა ცნობილ სპორტსმენს, ამხილა რა იგი აკრძალული პრეპარატების გამოყენებაში სპორტული შედეგების გასაუმჯობესებლად. აღნიშნულის გათვალისწინებით, ევროპულმა სასამართლომ ჩათვალა, რომ ასეთ დიფამაციურ განცხადებას რეალურად შეეძლო მძიმე შედეგები მოეტანა ამ სპორტსმენისათვის და, შესაბამისად, აქ უკვე ამ განცხადების ნამდვილობისა და დასაბუთების მოთხოვნა ჟურნალისტის მიმართ გამართლებული იყო. ასევე ცნობილი საქმეა ALVES COSTA V. PORTUGAL. ეს საქმე ეხებოდა პრესაში გამოქვეყნებულ ღია წერილს, რომლითაც ავტორი ბრალს სდებდა ერთ-ერთი სამედიცინო დანესებულების დირექტორს სამედიცინო ცენტრში დაბალი დონის მკურნალობის გამო საკუთარი (იგულისხმება სტატიის ავტორი) ქალიშვილის გარდაცვალებაში. აქ ევროპის სასამართლომ ხაზი გაუსვა იმას, რომ დიფამაციის ავტორი ვალდებული იყო, ასეთი მძიმე ბრალდების (ადამიანის სიკვდილი) გარკვეული ფაქტობრივი საფუძველი მაინც წარმოედგინა. ზემოაღნიშნული BERGENS TIDENDE-ს საქმისაგან განსხვავებით, აქ ბრალდება იყო ბევრად უფრო მძიმე და სერიოზული. ამიტომაც ევროპის სასამართლომ არ დაიცვა ასეთი გამოხატვის თავისუფლება.“

სასამართლოს თანახმად, „კერძო პირების დასაშვები კრიტიკის ფარგლების თაობაზე, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ის გარემოება, რომ, როდესაც ეს კერძო პირები თუ ასოციაციები მოღვაწეობენ საზოგადოებრივი მნიშვნელობის მქონე საკითხების სფეროში, მათ მიმართ დასაშვები კრიტიკის ფარ-

გლები ფართოვდება და მიჩნეულია, რომ ასეთ დროს კრიტიკისადმი მათ მეტი მოთმენა მართებთ. ზემოაღნიშნული საქმე STEEL AND MORRIS V. THE UNIED KINGDOM სწორედ რომ ისეთ სუბიექტს შეეხებოდა, რომელიც თითქოს, ერთი შეხედვით, კერძო სამართლის სუბიექტს და, შესაბამისად, „კერძო პირს“ წარმოადგენდა. თუმცა ევროპის სასამართლომ განმარტა, რომ ასეთი „კერძო პირები“, თავიანთი გავლენიანი მდგომარეობის გამო, ვერ იქნებიან ისე დაცულები, როგორც რიგითი მოქალაქეები. ამ საქმეში სასამართლომ განმარტა, რომ ის საფუძველი, რის გამოც დასაშვებია ხელისუფლების ორგანოთა კრიტიკა, თანაბრად შეესატყვისებოდა ძლიერ კორპორაციებს, მათ შორის იმის გამოც, რომ მათი საბაზრო ძალაუფლება იყოს დაბალანსებული მაღალი ანგარიშვალდებულებით (ეს მსჯელობა უაღრესად მნიშვნელოვანია წინამდებარე სამართალურთიერთობისათვისაც). საბოლოოდ, ევროპული სასამართლოს მიდგომით, მნიშვნელოვანი ძალაუფლების მქონე კომპანიების მიმართ ე.წ. „დასაშვები კრიტიკის“ ფარგლები გაცილებით ფართოა. კერძო პირების კრიტიკის დასაშვებობისა და შემწყნარებლობის მაგალითია ასევე საქმე BUSUIOC V. MOLDOVA; ამ საქმეს სასამართლო ასევე მჭიდროდ დააკავშირებს მიმდინარე სამართალწარმოების შინაარსთან. საქმე ეხებოდა სახელმწიფო აეროპორტის ხელმძღვანელი პირების მიმართ გამოთქმულ კრიტიკულ განცხადებებს, რომლებიც, შეფასებითი მსჯელობის გარდა, ფაქტებსაც გადმოსცემდნენ. ევროპულმა სასამართლომ ამ საქმეში, მართალია, ცნო, რომ არასწორი და დაუსაბუთებელი ფაქტების გადმოცემა არ შეესაბამებოდა გამოხატვის თავისუფლების ფარგლებს, მაგრამ აღნიშნული დასკვნა გაკეთდა რამდენიმე გარემოების გამო: ბრალდება იყო უკიდურესად სერიოზული და ეხებოდა ქრთამის აღების თაობაზე მსჯელობას; გარდა ამისა, კრიტიკა მიმართული იყო უშუალოდ პიროვნებების (და არა უწყების – სახელმწიფო საკუთრებაში არსებული აეროპორტის) მიმართ და კონფლიქტში ჩართული იყო მათი პირადი რეპუტაცია; ეს პირები არ წარმოადგენდნენ საჯარო მოხელეებს და თანაც კრიტიკა არ იყო დასაბუთებული მცირედი ფაქტობრივი საფუძველითაც კი. ამ საქმისაგან განსხვავებით, მიმდინარე სამართალწარმოებაში კრიტიკა არ შეიცავს მძიმე (საუბარი არ არის კანონდარღვევებზე) და, ამავე დროს, პიროვნულ ბრალდებებს; თანაც კრიტიკა გამოთქმულია უწყების და არა პიროვნების მიმართ.“

სასამართლოს თანახმად, „ასევე მნიშვნელოვანია, ვის მიერ არის გამოთქმული კრიტიკა; როგორია ინფორმაციისა და იდეების შინაარსი; ჩართულია თუ არა ღირებულებათა კონფლიქტში მედია; როგორია ის აუდიტორია, ვისთვისაც გახდა ინფორმაცია ხელმისაწვდომი (CASE OF MULLER AND OTHER V. SWITZERLAND), როგორია კანონიერი ინტერესებისათვის (მაგ., რეპუტაციისათვის) მიყენებული ან პოტენციური ზიანი და სხვ. სასამართლო

განმარტავს, რომ მნიშვნელობა ენიჭება აზრისა და ფაქტის დეფინიციებს. აზრი, რომელიც არის შეფასებითი კატეგორია და ნაკლებად ექვემდებარება მტკიცებას, **შედარებით უფრო დაცულია. თუმცა არც ეს დაცვაა აბსოლუტური: ევროპის სასამართლო განმარტავს, რომ, რაც უფრო უხეში და სერიოზული ბრალდების შემცველია აზრი, და, ამავე დროს, რაც უფრო დაუცველი პირის მიმართ არის ის გამოთქმული, მით მეტია ალბათობა ასეთი გამოხატვის შეზღუდვისა;** მეორე მხრივ, შედარებით ნაკლებად შეიძლება იყოს დაცული ფაქტების გავრცელება, თუმცა აბსოლუტური და ერთობლივი მიდგომა არც აქ არსებობს; ევროპის სასამართლო მოწოდებულია, შეინყნაროს გარკვეული, თუნდაც მცირე ფაქტობრივი მონაცემების შემცველი ინფორმაცია, განსაკუთრებით ისეთ პირობებში, როდესაც ღირებულებათა კონფლიქტში ერთვება მნიშვნელოვანი აქტორები, როგორებიცაა: „საზოგადოებრივი მნიშვნელობის მქონე საკითხები“ და პრესის თავისუფლება; ასევე, როდესაც გამოხატვა მიმართულია ნაკლებად დაცვადი (ანუ სახელმწიფოს დაცვის ნაკლები მოთხოვნილების მქონე) პირისადმი – ხელისუფლების ორგანოს, ძლიერი ეკონომიკური სუბიექტის, პოლიტიკოსის მიმართ (აღნიშნულზე ზემოთ დეტალურად უკვე ვისაუბრეთ).“

„საბოლოოდ, ყველა ზემოაღნიშნული (ასევე მრავალი სხვა) ფაქტორი განაპირობებს გამოხატვის თავისუფლებისა და სხვა უფლებათა შორის ღირებულებათა კონფლიქტის სამართლიანად გადანყვევების შედეგებს და იმის გააზრებას, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში არის თუ არა სახეზე გამოხატვის თავისუფლების შეზღუდვის მწვავე საზოგადოებრივი საჭიროება. ღირებულებათა ეს კონფლიქტი თავისი ბუნებით, გარკვეულწილად, ერთ-ერთი ცნობილი ქართული ნაწარმოებიდან ამოღებულ ფრაზას ჰგავს – „ზოგჯერ თქმა სჯობს არა თქმასა, ზოგჯერ თქმითაც დაშავდების.“

ამ ზოგადი მიმოხილვის ფონზე სასამართლომ განხილული სტანდარტი შეაფასა განსახილველი დავის ქრილში. სასამართლოს თანახმად, დასაქმებული, „რომელიც არ არის ისეთი თანამდებობის პირი, რომელსაც ევალება ე.წ. პოლიტიკური ლოიალობის პრინციპის დაცვა (ანუ არ გახლავთ პოლიციელი, მოსამართლე და სხვ., იხ. იგივე საქმე VOGT v. GERMANY), არის პოლიტიკური პარტიის წევრი. მას ავინროებენ სამსახურში და ამის საწინააღმდეგოდ [დასაქმებული] მიდის სააგენტოში და აკეთებს განცხადებას, რომ მას ატოვებინებენ დირექტორის მოადგილის თანამდებობას. ეს განცხადება რომ მყარ ფაქტობრივ წინაპირობას შეიცავს, დასტურდება სწორედ სათათბირო ორგანოს სხდომის ოქმით, ასევე მოპასუხის ახსნა-განმარტებით.“

„ასევე ნათელია, რომ მოპასუხე დაწესებულება წარმოადგენს ორგანიზაციას, რომელიც მნიშვნელოვანწილად ფინანსდება სახელმწიფო ბიუჯეტისაგან და ახორციელებს მეტად მნიშვნელოვან ფუნქციებს – [...]. შესაბამისად,

ასეთი ხასიათის მოვლენები, რაც ხდება ამ დანესებულებაში, ნამდვილად წარმოადგენენ საზოგადოებრივი მნიშვნელობის საკითხებს და მათზე საჯარო დისკუსია, მით უმეტეს იმ პირის მიერ, რომელიც უშუალოდ ჩართულია პროცესებში, დაცული უნდა იყოს მაღალი სტანდარტით. [დასაქმებულს] არ გაუკეთებია განცხადება, რომელიც ან არსებითად მცდარი ფაქტის შემცველი იქნებოდა, ან დასაშვები კრიტიკის ფარგლებს გასცდებოდა და მიუღებელი იქნებოდა როგორც [დამსაქმებლისთვის], ასევე დღეს სასამართლოსათვისაც. მან მხოლოდ აქცენტირება გააკეთა იმ პრობლემაზე, რომლებიც მის წინაშე ულაპარაკოდ იდგა, და მოითხოვა შესაბამისი განმარტებანი.“

სასამართლოს განმარტებით, „**კოლეგიალური ეთიკის დარღვევა, ანუ ის საფუძველი, რომელიც უმთავრესი მიზეზი გახდა ([დამსაქმებლის] აზრით, რა თქმა უნდა), მეტად ზოგადი ცნებაა და კონკრეტიკას მოკლებულია. თუმცა მისი განმარტება ხომ სწორედ გონივრულობის პრინციპით უნდა მოხდეს. სასამართლოს შესაძლოა, მართლაც გაეზიარებინა [დამსაქმებლის]ლოგიკა კოლეგიური ეთიკის დარღვევაზე, [დასაქმებულის] განცხადებანი რომ ყოფილიყო ზღვარგადასულად მკაცრი და დასაშვები კრიტიკის ფარგლებს აშკარად გაცილებული. თუმცა კოლეგიალური ეთიკის დარღვევა ვერავითარ შემთხვევაში გვექნება სახეზე მაშინ, როდესაც დასაქმებული საჯაროდ ახმოვანებს იმ პრობლემებს, რომელთა წინაშეც მას აყენებს დამსაქმებელი. პირიქით, კეთილსინდისიერი და კანონიერების პრინციპის დამცველი ნებისმიერი ორგანიზაციის ვალდებულება ასეთ დროს შესაბამისი მოკვლევის ჩატარება გახლავთ.“**

სასამართლო შეეხო „ჩარევის თანაზომიერების“ კრიტერიუმს, „რომელიც ასევე შემუშავებულია ევროპული სასამართლოს მიერ დემოკრატიულ საზოგადოებაში აუცილებლობის შესაფასებლად; ევროპის სასამართლო ჩარევის თანაზომიერების საკითხის უარყოფით გადანყვეტას, როგორც წესი, გამოხატვის თავისუფლებისათვის შეუსაბამოდ მაღალი სანქციით, ან სისხლისსამართლებრივი დევნის წამოწყების არაპროპორციული ხასიათით ხსნის; მაგ.: საქმეში – CUMPANA AND MAZARE V. ROMANIA, რომელიც ეხებოდა სახელმწიფო მოხელეთა დიფამაციას, ევროპულმა სასამართლომ აღიარა უფლებაში ჩარევის აუცილებლობა და მწვავე საზოგადოებრივი საჭიროება, თუმცა ასევე მიიჩნია, რომ სისხლისსამართლებრივი მსჯავრდება და გამოყენებული სანქციები (თავისუფლების აღკვეთა და სხვ.) ნამდვილად არ იყო პროპორციული და შესაძლოა, მათ ჰქონოდათ „მსუსხავი ეფექტი“ პრესის თავისუფლებაზე. აღნიშნულის გამო სტრასბურგმა მე-10 მუხლის დარღვევა ცნო (მსგავსი მიდგომებია გამოყენებული საქმეებში: KYPRIANOU V. CYPRUS, PEDERSEN AND BAADSGAARD V. DENMARK, RADIO FRANCE V. FRANCE და სხვ.). ამ საქმეშიც, რომც ჩავთვალოთ, რომ [დასაქმებულმა] არაკეთილსინდი-

სიერად გაასაჯაროვა სამსახურებრივი პრობლემები, უმკაცრესი იერარქიის მქონე დისციპლინური სახდელის გამოყენება ვერ შეფასდება თანაზომიერ ჩარევად მოსარჩელის უფლებებში.“

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ არ გაიზიარა დამსაქმებლის არგუმენტაცია დათხოვნის ბრძანების კანონიერების თაობაზე. **სასამართლოს განმარტებით**, „ეს კი, თუ ჩვენ მივუბრუნდებით დისკრიმინაციის თაობაზე მტკიცების განაწილების ტესტის სტანდარტს, **განაპირობებს მოცემულობას, რომ [დამსაქმებელმა] ვერ დაასაბუთა განსხვავებული მოპყრობის ლეგიტიმური საფუძველი. ეს ყოველივე კი, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას, რომ დადასტურებულად ჩათვალოს დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობა და შედეგად მიიღოს გადაწყვეტილება სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე.“**

3.4 სექსუალური შევიწროება

სექსუალური შევიწროების არსი²⁶

საქმის ფაბულა: *მოსარჩელე დასაქმებული იყო კომპანიაში მსახიობის პოზიციაზე. მოპასუხე – ფიზიკური პირი ასევე დასაქმებული იყო კომპანიაში სამხატვრო ხელმძღვანელის თანამდებობაზე. კომპანია ხელშეკრულების საფუძველზე ახორციელებდა სატელევიზიო პროექტს ერთ-ერთ ტელევიზიაში.*

მოსარჩელის მტკიცებით, მოპასუხემ შესთავაზა სექსუალური კავშირი კარიერულ წინსვლაში დახმარების სანაცვლოდ. მოპასუხის მიერ მოსარჩელისათვის უხამსი შეთავაზების შემდეგ მოსარჩელემ შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა კომპანიასთან. შესაბამისად, ტელევიზიამ შეწყვიტა თანამშრომლობა კომპანიასთან მას შემდეგ, რაც მოსარჩელემ შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა კომპანიასთან. კომპანიის დირექტორის ჩვენებით, საქმეზე დადგენილია, რომ ტელევიზიასა და კომპანიას შორის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა მოსარჩელის განცხადებები მოპასუხის მიერ სექსუალური შევიწროების შესახებ.

მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში მოპასუხის – სამხატვრო ხელმძღვანელის მიმართ და მოითხოვა 5500 ლარის ოდენობის მატერიალური ზიანის და 2000 ლარის ოდენობის მორალური ზიანის ანაზღაურება. მოსარჩელემ სასამართლოს წარუდგინა მოპასუხის მიერ მოსარჩელისთვის კარიერულ წინსვლაში დახმარების სანაცვლოდ სექსუალური კავშირის შეთავაზების დამადასტურებელი საუბრის ჩანაწერი. საქმის ფაქტობრივი გარემოების თანახმად, მოპასუხე, როგორც სამხატვრო ხელმძღვანელი, განსაზღვრავდა

²⁶ თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №330210016001416304, 2018 წლის 3 იანვარი.

მსახიობების პროექტში დასაქმების საკითხს და მისი შეხედულების გათვალისწინებით ხდებოდა კომპანიაში დასაქმებული მსახიობების, მათ შორის მოსარჩელის შეფასება, მოსარჩელის დასაქმება. მოსარჩელის მტკიცებით, მოპასუხემ განახორციელა მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება, რაც გამოიხატა სექსუალურ შევიწროებაში, რის გამოც მოსარჩელემ დაკარგა სამსახური, განიცადა ძლიერი სულიერი ტანჯვა და საჭიროებდა ფსიქოლოგიურ დახმარებას. მოსარჩელე მატერიალური ზიანის სახით ითხოვდა განუვლი მკურნალობის და, სამომავლოდ, სრული რეაბილიტაციისათვის საჭირო თანხის, სულ 1050 ლარის, ასევე სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან სასამართლოს სარჩელის აღძვრამდე განაცდური 3 თვის ხელფასის მოპასუხეზე დაკისრებას.

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა მორალური ზიანის სახით 2000 ლარის ანაზღაურება.

სასამართლომ მიუთითა „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველ მუხლზე, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 და მე-4 ნაწილებზე, „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლზე²⁷ და განმარტა, რომ „სექსუალური შევიწროება შევიწროების ერთ-ერთი სპეციფიკური გამოვლინების ფორმაა. სექსუალური შევიწროების ორი ფორმა არსებობს: **1) Quid Pro Quo, ანუ მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ, რომელიც ითვალისწინებს სექსუალური ხასიათის მოთხოვნის არსებობას ქმედებაში და 2. მტრული სამუშაო გარემო, როდესაც სამუშაო ადგილზე დამაშინებელ, შეურაცხმყოფელ პირობებს ქმნის.** სექსუალური შევიწროება შეიძლება გამოვლინდეს როგორც სხვადასხვა, ასევე ერთი და იმავე სქესის პირებს შორის.

Quid Pro Quo – ძალადობა არის თანამდებობის ბოროტად გამოყენება, იგი ხდება, როდესაც: 1) **სამსახურებრივი წახალისება, დასაქმება დანიშნაურება, ხელფასის გაზრდა, ნაკლები სამუშაოს მიცემა და სხვა სამსახურებრივი გარემოებები ხდება სქესობრივი კავშირის სანაცვლოდ. მოძალადე ძირითად შემთხვევაში არის სამსახურის უფროსი, მეთვალყურე, დასაქმებულის აგენტი, რომელსაც აქვს შესაძლებლობა, დასაქმებულის საქციელზე იქონიოს გავლენა; ან 2) სექსუალურ კავშირზე უარი გავლენას ახდენს პირის სამსახურებრივ მდგომარეობაზე (მაგ., დაქვეითება).**

²⁷ სექსუალური შევიწროება განმარტებულია როგორც „სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.“

სექსუალური შევიწროება ცალსახად არ ნიშნავს კონკრეტული სექსუალური ხასიათის მომსახურების ან ფიზიკური კონტაქტის ელემენტის არსებობას განხორციელებულ ქმედებაში და **ის შეიძლება, გამოხატული იყოს ასევე ვერბალური ან/და არავერბალური ფორმით.**“

სასამართლოს განმარტებით, „შევიწროება სახეზეა, როდესაც ხდება ცალკეული პირის მიმართ სხვებთან შედარებით არახელსაყრელი გარემოს შექმნა. კონკრეტულ შემთხვევაში, შევიწროება ვლინდება ისეთ ფორმებით, როგორებიცაა: **არასასიამოვნო მზერა, შეურაცხმყოფელი ხუმრობა ან შენიშვნა, მიუღებელი კომენტარი, პირის იზოლირება, უსამართლო კრიტიკა, არასასურველი ფიზიკური კონტაქტი, უხამსი შეთავაზება. ამიტომ მიზანშეწონილია, შევიწროების განმარტებისას აქცენტი გაკეთდეს სწორედ ამ მახასიათებლებზე.** აქვე სასამართლო მიუთითებს, რომ ყველა მიზანშეწონილია, შეთავაზება, კომპლიმენტი, შენიშვნა და ა.შ. ნეგატიური შეიძლება სულაც არ იყოს. მაგრამ ზოგიერთი კომპლიმენტი უტაქტოა, ადამიანს უხერხულ მდგომარეობაში აგდებს და მასში სირცხვილის განცდას აჩენს. უფრო მეტიც, სავსებით შესაძლებელია, რომ ხელმძღვანელი პირები ძალაუფლების მოპოვების შემდეგ ნაკლებად უწევენ ანგარიშს გარშემომყოფთა ემოციებს და დასაქმების ადგილებზე იმპულსურად არღვევენ ეთიკურ ნორმებს.

სასამართლო ყოველივე ზემოაღნიშნული გარემოებებისა და ნორმების ანალიზის შედეგად აღნიშნავს, რომ ცალკეული პირის პირდაპირი თუ არაპირდაპირი შევიწროება **ღაზავს ადამიანის ღირსებას.**“

სექსუალური შევიწროებისას მოპასუხის განსაზღვრის საკითხთან დაკავშირებით, სასამართლომ განმარტა, რომ „თავად მოსარჩელის უფლებება, აირჩიოს, აღნიშნულთან დაკავშირებით, პასუხისმგებლობა მოსთხოვოს უშუალოდ ქმედების ჩამდენ პირს თუ დამსაქმებელს, რომლის ვალდებულებაც, შრომითი ურთიერთობის დროს უზრუნველყოს უსაფრთხო და ჯანსაღი გარემოს შექმნა.“

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს სასამართლოს მითითება, რომ „შევიწროების დროს მსხვერპლს არ აქვს ფსიქოლოგიური და მორალური ზიანის არსებობის მტკიცების ვალდებულება, რადგან ეს უკანასკნელი შევიწროების არსში თავისთავად მოიაზრება.“

საგულისხმოა ასევე სასამართლოს განმარტება სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით. მოსარჩელის მტკიცებით, მოპასუხის მხრიდან სექსუალური კავშირის შეთავაზება მოხდა 2016 წლის 4 თებერვალს და 2016 წლის 30 მარტს. სასამართლოს შეხედულებით, სასამართლოსადმი სარჩელის მიმართვის ვადა უნდა აითვალოს სექსუალური კავშირის განმეორებით შეთავაზების შემდეგ, ანუ 2016 წლის 30 მარტიდან, „რადგან ქმე-

დებას, რაც გახდა სარჩელის აღძვრის წინაპირობა, ჰქონდა განგრძობითი ხასიათი“. „მითითებული ვადის კონკრეტული ერთი ქმედებიდან ათვლა დაუშვებელია, რადგან ამ შემთხვევაში სარჩელის აღძვრის უფლების ხანდაზმულობის ვადა არ შეიძლება დამოკიდებული იყოს მხოლოდ სასამართლოს მიერ დადასტურებულ ერთ კონკრეტულ ქმედებაზე.“

3.5 მტკიცების ტვირთი

შრომითი დისკრიმინაციის ფაქტზე მითითების ვალდებულება²⁸

საქმის ფაბულა: მოსარჩელე 2008 წლიდან მუშაობდა ერთ-ერთ საჯარო სკოლაში. მხარეებს შორის 2014 წლის 15 სექტემბერს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, მოსარჩელემ დაიკავა ინგლისური ენის მასწავლებლის თანამდებობა. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2015 წლის 15 სექტემბრამდე. მოპასუხე სკოლის დირექტორის ბრძანებით, დასაქმებული გათავისუფლდა ამავე სკოლის ინგლისურის მასწავლებლის თანამდებობიდან 2014 წლის 26 ნოემბრიდან. მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა მოპასუხის მიმართ, რომლითაც მოითხოვა სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა, გათავისუფლებამდე არსებულ ინგლისური ენის მასწავლებლის თანამდებობაზე აღდგენა და იძულებით გაცდენელი დროის ხელფასის ანაზღაურება 2014 წლის 26 ნოემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. სასარჩელო მოთხოვნა არ დააკმაყოფილა არც საქალაქო სასამართლომ და არც სააპელაციო სასამართლომ.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმებისა და სარჩელის დაკმაყოფილების მოთხოვნით საკასაციო საჩივარი წარადგინა დასაქმებულმა. საკასაციო საჩივარში კასატორი განმარტავდა, რომ მის მიმართ, რომელიც არის დევნილი, სკოლის მხრიდან გამოვლენილია დისკრიმინაციული დამოკიდებულება.

საკასაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოცემულ საქმეზე არ იკვეთებოდა საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის რომელიმე საფუძვლის არსებობა. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პოზიციით, „დაუსაბუთებელია კასატორის მითითება მის მიმართ განხორციელებულ დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე. პირველ რიგში, აღსანიშნავია, რომ დისკრიმინაციულ საფუძველზე გათავისუფლების ფაქტზე მოსარჩელეს სარჩელში არ მიუთითებია და მოცემულ შემთხვევაში, არც მისი დავიანებით მითითების საპატიობა დაუსაბუთებია.“ შესაბამისად, ამ გარემოებაზე საკასაციო პალატას არ უმსჯელია.

²⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-238-238-2018, 2018 წლის 30 მარტი.

უმენაესი სასამართლოს განმარტებით, „საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის შესაბამისად, სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს იმის მტკიცების ტვირთი ეკისრება, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. იმავე წესს ადგენს არასასამართლო წარმოების დროს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტი, რომლის მიხედვითაც პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდო დისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. **ამდენად, კანონი ადგენს, რომ დისკრიმინაციის ფაქტები სასამართლოს მხარემ (დისკრიმინაციის სავარაუდო მსხვერპლმა) უნდა დაუსახელოს, რათა *prima facie* დისკრიმინაციის ფაქტის არსებობის პრეზუმფცია შეიქმნას. რაც შეეხება აღნიშნული ფაქტების მტკიცებას, მოსარჩელემ მის ხელთ არსებული და მისთვის მოპოვებადი მტკიცებულებები უნდა წარმოადგინოს, ხოლო მოსარჩელის შესაძლებლობის მიღმა მტკიცებულებების წარმოდგენა მოპასუხეს ევალება. უფრო მეტიც, დისკრიმინაციის ფაქტი, სასამართლოს მხრიდან *ex officio*, საკუთარი ინიციატივით საკვლევი კატეგორია არ არის. დისკრიმინაციული საფუძვლით გათავისუფლების ამსახველი ფაქტების წარდგენაზე ვალდებული სუბიექტი მოსარჩელეა. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით,²⁹ მოსარჩელემ არა მხოლოდ უნდა განსაზღვროს შესაძარებელ პირთა წრე, არამედ ასევე დაასაბუთოს აღნიშნულ პირებს შორის არსებითად თანასწორობა. კომპარატორის განსაზღვრაც და კომპარატორის სათანადოობის დასაბუთებაც მოსარჩელის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. უფრო მეტიც, სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომით ურთიერთობაში შესაძლებელია, ადგილი ჰქონდეს განსხვავებულ მოპყრობას, თუმცა აღნიშნული გამოწვეული იყოს სამუშაოს სპეციფიკით, დასაქმებულის უნარ-ჩვევებით, კვალიფიკაციით, შესრულებული სამუშაოს ხარისხით და ა.შ. შესაბამისად, ასეთ ვითარებაში დასაქმებულმა უნდა მიუთითოს ფაქტები, თუ რაში მდგომარეობდა მის მიმართ (ვისთან შედარებით) არათანაბარი მოპყრობა და რატომ იყო**

²⁹ უმენაესი სასამართლო უთითებს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2014 წლის 4 თებერვლის გადაწყვეტილებაზე, საქმე №2/1/536.

აღნიშნული მოპყრობა მისთვის მისთვის დისკრიმინაციული (დაცული ნიშანი). ერთ-ერთ სამოქალაქო საქმეში³⁰ დასაქმებულის პოზიცია, რომ მის მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციას, სასამართლომ არ გაიზიარა, ვინაიდან მოსარჩელე მხოლოდ მიუთითებდა დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე, თუმცა ამ გარემოებების დამადასტურებელი მტკიცებულებები სასამართლოსათვის არ წარმოუდგენია. სხვა საქმეში³¹ დაუშვებლად იქნა მიჩნეული დასაქმებულის მითითება მის მიმართ დისკრიმინაციის განხორციელებასთან დაკავშირებითაც, იმ საფუძვლით, რომ დასაქმებულს პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვის დროს მის მიმართ დისკრიმინაციის განხორციელების თაობაზე არ მიუთითებია და არც მისი მიუთითებლობის საპატიო მიზეზი აღუნიშნავს.“

დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთი – მტკიცების ტვირთის შებრუნება³²

საქმის ფაბულა: საქმე ეხება პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციას. დასაქმებულის მტკიცებით, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განპირობებულია მოსარჩელის პროფესიულ კავშირში ჩართულობით და დამსაქმებლის ხელმძღვანელების საქმიანობის ობიექტური კრიტიკით. მოსარჩელის განმარტებით, მას შემდეგ, რაც დაარსდა პროფესიული კავშირი, მის მიმართ ხორციელდება განსაკუთრებული კონტროლი. საქმის ფაბულის დეტალური აღწერა წარმოდგენილია 3.1 ქვეთავში – „შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები, წყარო“.

დისკრიმინაციის საქმეზე მტკიცების ტვირთის პროცესუალურ-სამართლებრივი ანალიზის მიზნით, საკასაციო პალატამ იხელმძღვანელა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის VII³ კარის დებულებებით და 363³-ე მუხლით. უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „**დასახელებული საპროცესო ნორმა ადგენს შეზღუდვის ინიციატორის ვალდებულებას, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები და მიუთითოს ფაქტებზე, რომელთა ანალიზი იძლევა გარკვეული ნიშნით პირის მიმართ არათანაბარი მოპყრობის ვარაუდის საფუძველს. სწორედ ამ საპროცესო სტანდარტის დაცვის შემთხვევაში წარმოიშობა მოპასუხის ვალდებულება: ა) გაამართლოს**

³⁰ უზენაესი სასამართლო უთითებს 2018 წლის 26 იანვრის განჩინებაზე, საქმე №ას-1493-1413-2017.

³¹ უზენაესი სასამართლო უთითებს 2017 წლის 22 დეკემბრის განჩინებაზე, საქმე №ას-1333-1253-2017.

³² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-247-235-2017, 2017 წლის 29 სექტემბერი. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს იგივე მსჯელობა აქვს წარმოდგენილი 2017 წლის 11 ოქტომბრის განჩინებაში, საქმე №ას-344-322-2017.

განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც გადანონის განსხვავებულ მოპყრობას და გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა.“

უმენაესი სასამართლო შემდგომ მსჯელობაში უთითებს ადამიანის უფლებათა ევროსასამართლოს განმარტებებზე და სახელმწიფოსთვის მტკიცების ტვირთის დაკისრების კონტექსტში მსჯელობს შრომით დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული დავისას მტკიცების ტვირთის გადანაწილების წესზე. საკასაციო სასამართლოს თანახმად, „ადამიანის უფლებათა ევროსასამართლოს განმარტებებით, მტკიცების ტვირთი მოცემულ სფეროში შემდეგია: მას შემდეგ, რაც მომჩივანი დაადასტურებს განსხვავებული მოპყრობის არსებობას, უკვე მთავრობის ვალდებულებაა, დაამტკიცოს, რომ იგი გამართლებული გახლდათ.³³ რაც შეეხება იმას, თუ რა წარმოადგენს *prima facie* მტკიცებულებას, რომელიც შეძლებს მტკიცების ტვირთის მოპასუხე სახელმწიფოზე გადაკისრებას, სასამართლომ აღნიშნა,³⁴ რომ მის წინაშე არსებულ სამართალწარმოებაში არ არსებობს პროცედურული ბარიერები მტკიცებულების მისაღებასთან დაკავშირებით ან წინასწარ განსაზღვრული ფორმულა მის შესაფასებლად. სასამართლო იღებს დასკვნებს, რომლებიც, მისი აზრით, არის გამყარებული ყველა მტკიცებულების თავისუფალი შეფასებით, მათ შორის ისეთი დასკვნებით, რომლებიც შესაძლოა, გამომდინარეობდეს ფაქტებიდან და მხარეთა არგუმენტებიდან. **დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, მტკიცებულება შეიძლება გამომდინარეობდეს ძლიერი, ნათელი და შესაბამისობაში მყოფი დასკვნების ერთობლიობიდან ან ფაქტის მსგავსად გაუბათილებელი დაშვებებიდან. ამასთანავე, კონკრეტული დასკვნის მისაღებად საჭირო დარწმუნების ხარისხი და ამ მხრივ მტკიცების ტვირთის დაკისრება ურთიერთკავშირშია ფაქტების კონკრეტიკასთან, ბრალდების ბუნებასა და კონვენციით განსაზღვრულ უფლებასთან. სასამართლომ ასევე აღიარა, რომ კონვენციური სამართალწარმოება ყველა საქმეში მკაცრად არ იყენებს *affirmanti incumbit probatio* პრინციპს** (ის, ვინც ბრალს დებს, ვალდებულია, თავად დაამტკიცოს ბრალდება.³⁵ ზოგ შემთხვევაში, როდესაც საქმის საფუძველში არსებული მოვლენები სრულიად ან დიდწილად არასწორია, რის შესახებაც მხოლოდ სახელმწიფო ორგანოებმა იციან, მტკიცების ტვირთი შესაძლოა ხე-

³³ „*Chassagnou and Others v. France [GC], №25088/94, №28331/95*“. გადანყვეტილებაში მითითებული საქმის ციტირების წესი დაცულია.

³⁴ „*Nachova and Others*“. გადანყვეტილებაში მითითებული საქმის ციტირების წესი დაცულია.

³⁵ „*Aktas v. Turkey no.24351/94, § 272, ECHR 2003 V*“. გადანყვეტილებაში მითითებული საქმის ციტირების წესი დაცულია.

ლისუფლებას დაეკისროს, რათა წარმოადგინოს დამაკმაყოფილებელი და დამარწმუნებელი განმარტება“.³⁶

3.6 დისკრიმინაციული მოპყრობის სამართლებრივი შედეგები

დისკრიმინაციის აღმოფხვრა სამუშაოზე აღდგენით, მორალური ზიანის ანაზღაურება³⁷

საქმის ფაბულა: საქმე ეხება პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციას – დამსაქმებლის (მუნიციპალიტეტის მერია) მიერ დასაქმებულის (საჯარო მოხელე) სამსახურიდან გათავისუფლებას, დასაქმებულის მიერ საჯაროდ გაჟღერებული პოზიციის გამო, მათ შორის ვიდეოჩანანერის გამოქვეყნების გამო, საიდანაც ირკვევა, რომ დამსაქმებლის წარმომადგენლები დასაქმებულს სთხოვენ, დასაქმებულმა საკუთარი ნებით დატოვოს სამსახური.³⁸ მოცემული დავის ფარგლებში მოსარჩელე ითხოვდა სამსახურში აღდგენას და ასევე დისკრიმინაციული მოპყრობისა და შევიწროების დადასტურების შემთხვევაში მორალური ზიანის ანაზღაურებას 5000 ლარის ოდენობით.

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, „მას შემდეგ, რაც გამოიცა [დასაქმებულის] სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, მის მიმართ განხორციელებულ დისკრიმინაციულ ქმედებას დასრულებული სახე მიეცა. დისკრიმინაციული ქმედება დასრულდა და მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა დისკრიმინაციის მთავარი შედეგი – [დასაქმებულის] სამსახურიდან განთავისუფლების ფაქტი; ხოლო გათავისუფლების შესახებ აქტის ბათილად ცნობის შემთხვევაში, **ბუნებრივია, დგება საკითხი დისკრიმინაციული ქმედების შედეგების აღმოფხვრის შესახებ, რაც თავდაპირველი მდგომარეობის აღდგენას გულისხმობს. შესაბამისად, იმ ვითარებაში, როდესაც სასამართლოს მიაჩნია, რომ [დასაქმებულის] მიმართ ადგილი ჰქონდა პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას, ეს მდგომარეობა (უმუშევრობა) უნდა აღმოიფხვრას თავდაპირველი მდგომარეობის, ანუ პირის თანამდებობაზე აღდგენით.**“

დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგად მორალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნასთან მიმართებით, სააპელაციო სასამართლომ განმარტა,

³⁶ „*Salman v. Turkey [GC], no. 21986/93, § 100, ECHR 2000-VII; და Anguelova v. Bulgaria, no. 38361/97, § 111, ECHR 2002-IV*“. გადანყვეტილებაში მითითებული საქმის ციტირების წესი დაცულია.

³⁷ თბილისის სააპელაციო სასამართლომ გადანყვეტილება, საქმე N3ბ/1907-15, 2016 წლის 24 მარტი.

³⁸ დეტალურად იხ. ზემოთ, 3.2 ქვეთავი, დისკრიმინაცია პოლიტიკური ნიშნით.

რომ, რამდენადაც დადასტურებულია დასაქმებულის მიმართ „დისკრიმინაციული მოპყრობა პოლიტიკური ნიშნით და სახეზეა მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედების შედეგად დამდგარი შედეგი – სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლება, ამდენად, არსებობს მორალური ზიანის ანაზღაურების საფუძველიც. უფრო კონკრეტულად კი, იმისათვის, რომ მოპასუხეს ზიანის ანაზღაურება დაეკისროს, აუცილებელია, სახეზე გვქონდეს შემდეგი პირობები კუმულაციურად: ა) დამდგარი ზიანი; ბ) მიზეზობრივი კავშირი და გ) მართლწინააღმდეგობა.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ სახეზეა მიზეზობრივი კავშირი [დასაქმებულისათვის] დამდგარ ზიანსა და მოპასუხის ქმედებას შორის. მოპასუხე იყო მხარე, რომელმაც განახორციელა პირდაპირი დისკრიმინაცია მოსარჩელის მიმართ. ამ დისკრიმინაციის საფუძველზე მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან. შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში, არსებობს პირდაპირი მიზეზობრივი კავშირი. მოპასუხის მხრიდან განხორციელებული უკანონო (მართლსაწინააღმდეგო) ქმედება (მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება) გამოხატული იყო კანონით დადგენილ მოთხოვნების დარღვევაში. მოპასუხემ დაარღვია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლი და მოსარჩელის მიმართ განახორციელა პირდაპირი დისკრიმინაცია პოლიტიკური ნიშნით.“

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, „მორალურ ზიანს იწვევს მოსარჩელის მიერ დისკრიმინაციის შედეგად სულიერი და მორალური ტკივილის განცდა, ხოლო როგორ გამოიხატება აღნიშნული ტკივილი იმ ფულად თანხაში, რაც მოსარჩელემ სასამართლოში უნდა მოითხოვოს, კანონმდებლობა კონკრეტულ კრიტერიუმებს არ აწესებს, განსხვავებით დისკრიმინაციული ქმედების შედეგების აღმოფხვრისა და მატერიალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნისგან, რომლის მარეგულირებელ ნორმებსაც გვთავაზობს საქართველოს კანონმდებლობა.“

სააპელაციო სასამართლოს თანახმად, „მორალური ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება, კონკრეტულ შემთხვევაში, დაკავშირებულია არაქონებრივ უფლებათა დარღვევასთან. არაქონებრივი უფლებები წარმოადგენს სამოქალაქო სამართლის იმ ობიექტს, რომელსაც აქვს მისთვის დამახასიათებელი თავისებურებები. არსებითი განსხვავება მდგომარეობს არაქონებრივი უფლების ხელყოფის შედეგად დამდგარი ზიანის შინაარსში. სამოქალაქო სამართლის აღნიშნული ობიექტის სპეციფიკის გათვალისწინებით, მისი ხელყოფის შედეგად დამდგარ ზიანს ქონებრივი ეკვივალენტი არ გააჩნია. ამდენად, არაქონებრივი ზიანის მოთხოვნის წარმოშობისათვის საკმარისია არსებობდეს არაქონებრივი უფლების ხელყოფის ფაქტი, რაც, მოცემულ შემ-

თხვევაში, სახეგა. **საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ მორალური ზიანის მიყენება შეიძლება უკავშირდებოდეს როგორც უშუალოდ დისკრიმინაციულ მოპყრობას და ამის ნიადაგზე სამსახურიდან გათავისუფლების მომენტს, ასევე მორალური ზიანი შესაძლოა, დადგეს მოგვიანებით, ხანგრძლივი უმუშევრობის მდგომარეობის, აქტიური ცხოვრების შეუძლებლობის, ცხოვრების წესისა და რითმის შეცვლის, დათრგუნულობის, გაურკვეველობის, ცხოვრების ხალისის დაქვეითების, ნერვული დაძაბულობის, არასრულფასოვნების კომპლექსისა და სხვა ფაქტორების გათვალისწინებით. საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ არაქონებრივი ზიანი, თავისი ბუნებით, არ წარმოადგენს დაზარალებულისთვის რაიმე მატერიალური დანახარჯის კომპენსაციის წყაროს. იგი მიეცემა დაზარალებულს სულიერი ტანჯვის საკომპენსაციოდ. ამდენად, მორალური ზიანი თავისი შინაარსით არამატერიალური ცნებაა და აქედან გამომდინარეობს კანონის დანაწესი მისი ოდენობის დასადგენად მხოლოდ გონივრულობის, სამართლიანობისა და არა რაიმე ფაქტობრივი მატერიალური დანაკარგის გათვალისწინების თაობაზე.**

[დასაქმებულის] მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციული მოპყრობის გათვალისწინებით, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხისათვის მორალური ზიანის სახით 5000 ლარის ოდენობით, ანუ სრულად დაკისრება, არ იქნება შესაბამისობაში მიყენებულ ზიანთან, მით უფრო, იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელე აღდგენილია ყველა დარღვეულ უფლებაში და რაც, გარკვეულწილად, მის მორალურ დაკმაყოფილებასაც იწვევს. ამდენად, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მორალური ზიანის ანაზღაურება მხოლოდ 500 ლარის ოდენობით. **კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლომ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ თანხის ოდენობა არ უზრუნველყოფს ხელყოფილი უფლების აღდგენას/რესტიტუციას, რადგან მიყენებულ ზიანს ფულადი ეკვივალენტი არ გააჩნია, თუმცა კომპენსაციის მიზნიდან გამომდინარე, შესაძლებელია, უზრუნველყოს მოსარჩელის ნეგატიური განცდების შემსუბუქება, დადებითი ემოციების გამონვევა, რაც დაეხმარება მას სულიერი წონასწორობის მიღწევაში.“**

მორალური ზიანის ანაზღაურება³⁹

საქმის ფაბულა: დასაქმებული მრავალი წელი მუშაობდა არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის დირექტორის მოადგილედ. 2016

³⁹ თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე N2/15615-16, 2017 წლის 6 აპრილი.

წლის 16 მაისს, დირექტორის ბრძანებით, დასაქმებული გათავისუფლებულ იქნა დაკავებული თანამდებობიდან, სხვა მიზეზებთან ერთად, კოლეგიალური ეთიკის დარღვევის გამო.

დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს და მოითხოვა დამსაქმებლის 2016 წლის 16 მაისის ბრძანების ბათილად ცნობა, დისკრიმინაციული ქმედების შედეგის აღმოფხვრის დაკისრება – დასაქმებულის აღდგენა დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება და 2 000 ლარის ოდენობით მორალური ზიანის ანაზღაურება. სასამართლომ დააკმაყოფილა დასაქმებულის მოთხოვნა და აღნიშნა, რომ დამსაქმებლის მხრიდან განხორციელდა პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაცია⁴⁰ და დასაქმებულის გამოსხატვის თავისუფლების ხელყოფა.⁴¹

დადასტურებული პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციისა და დასაქმებულის გამოსხატვის თავისუფლების შეზღუდვის სამართლებრივი შედეგი, სასამართლოს აზრით, არის დასაქმებულის „**იმ უფლებებში აღდგენა, რაც იარსებებდა, რომ არ ყოფილიყო მიღებული სადავო გადანყვებილება. თავად სამოქალაქო საპროცესო კოდექსიც ითვალისწინებს, რომ დისკრიმინაციის დადგენისას სასამართლო იღებს გადანყვებილებას დისკრიმინაციული მოპყრობის შედეგის აღმოფხვრის შესახებ. აღნიშნულის სამართლებრივ წინაპირობასა და შესაძლებლობას ასევე საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი ქმნის. გარდა ამისა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის [...] N158 კონვენციაც ითვალისწინებს, რომ დავის განმხილველი უწყება უნდა იყოს უფლებამოსილი, ეფექტურად აღადგინოს [დასაქმებული] თავის უფლებებში.**“

მორალური ზიანის ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნასთან დაკავშირებით, სასამართლომ აღნიშნა, რომ, „რამდენადაც სასამართლოს დადასტურებულად მიაჩნია [დასაქმებულის] მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობა პოლიტიკური ნიშნით და სახეზეა მოსარჩელის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედების შედეგად დამდგარი შედეგი – სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლება, ამდენად, არსებობს მორალური ზიანის ანაზღაურების საფუძველიც. უფრო კონკრეტულად კი, იმისათვის, რომ [დამსაქმებელს] ზიანის ანაზღაურება დაეკისროს, აუცილებელია სახეზე გვქონდეს შემდეგი პირობები კუმულაციურად: ა) დამდგარი ზიანი; ბ) მიზეზობრივი კავშირი და გ) მართლწინააღმდეგობა.“

⁴⁰ დეტალურად აღნიშნული საქმის შესახებ იხ. ზემოთ, 3.1 ქვეთავი, დისკრიმინაციის აკრძალვის ფუნდამენტური ასპექტი.

⁴¹ დეტალურად აღნიშნული საქმის შესახებ იხ. ზემოთ, 3.3 ქვეთავი, დასაქმებულის გამოსხატვის თავისუფლების ხელყოფა.

სასამართლოს შეხედულებით, სახეზე იყო „მიზეზობრივი კავშირი [დასაქმებულისთვის] დამდგარ ზიანსა და [დამსაქმებლის] ქმედებას შორის. [დამსაქმებელი] იყო მხარე, რომელმაც განახორციელა პირდაპირი დისკრიმინაცია მოსარჩელის მიმართ. ამ დისკრიმინაციის საფუძველზე მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან. შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში, არსებობს პირდაპირი მიზეზობრივი კავშირი. [დამსაქმებლის] მხრიდან განხორციელებული უკანონო (მართლსაწინააღმდეგო) ქმედება ([დასაქმებულის] სამსახურიდან გათავისუფლება) გამოხატული იყო კანონით დადგენილ მოთხოვნების დარღვევაში. [დამსაქმებელმა] დაარღვია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლი [...] და [დასაქმებულის] მიმართ განახორციელა პირდაპირი დისკრიმინაცია პოლიტიკური ნიშნით.“

სასამართლოს მითითებით, „მორალურ ზიანს იწვევს [დასაქმებულის] მიერ დისკრიმინაციის შედეგად სულიერი და მორალური ტკივილის განცდა, ხოლო როგორ გამოიხატება აღნიშნული ტკივილი იმ ფულად თანხაში, რაც [დასაქმებულმა] სასამართლოში უნდა მოითხოვოს, კანონმდებლობა კონკრეტულ კრიტერიუმებს არ აწესებს, განსხვავებით დისკრიმინაციული ქმედების შედეგების აღმოფხვრისა და მატერიალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნისგან, რომლის მარეგულირებელ ნორმებსაც გვთავაზობს საქართველოს კანონმდებლობა.“

მორალური ზიანის ანაზღაურების საფუძველებზე მსჯელობის ასპექტში სასამართლო შეეხო ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალს და განმარტა, რომ „მას შემდეგ, რაც სტრასბურგი ხელშემკვრელი სახელმწიფოს მხრიდან ევროპული კონვენციის ამა თუ იმ მუხლით რეგულირებული უფლების დარღვევას ცნობს, ის საკმაოდ ხშირად, მატერიალურ ზიანთან ერთად, მოპასუხე სახელმწიფოს აკისრებს ხოლმე ასევე მორალური ზიანის ანაზღაურებას (non-pecuniary damage).“ „საქმეზე – I.B. v. GREECE – ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა რა კონვენციის მე-8 მუხლის (და ასევე სხვა მუხლების) დარღვევა, მატერიალურ ზიანთან ერთად ასევე სახელმწიფოს დააკისრა არამატერიალური ზიანის ანაზღაურებაც 3000 ევროს ოდენობით (განმცხადებლის მოთხოვნა, რომელიც ბევრად მოზრდილ თანხაში იყო გამოხატული, ევროპულმა სასამართლომ არ გაიზიარა ოდენობის „მეტისმეტობისა და დაუსაბუთებლობის“ გამო).“

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 413-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომელიც, სასამართლოს აზრით, „მოცემულ სამართალურიერთობას ასევე სვამს ჩარჩოებში და აცხადებს, რომ მორალური ზიანი უნდა ანაზღაურდეს გონივრული და სამართლიანი ანაზღაურების სახით. თავის მხრივ, მორალური ზიანის ანაზღაურების სასარგებლოდ

ერთ-ერთი დამფუძნებელი ნორმა და სამართლის წყარო გახლავთ საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, რომლის მე-10 მუხლიც ითვალისწინებს, რომ ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირისა თუ დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.“

სასამართლოს განმარტებით, „მორალური ზიანის ანაზღაურების ვალდებულება, კონკრეტულ შემთხვევაში, დაკავშირებულია არაქონებრივ უფლებათა დარღვევასთან. არაქონებრივი უფლებები წარმოადგენს სამოქალაქო სამართლის იმ ობიექტს, რომელსაც გააჩნია მისთვის დამახასიათებელი თავისებურებები. არსებითი განსხვავება მდგომარეობს არაქონებრივი უფლების ხელყოფის შედეგად დამდგარი ზიანის შინაარსში. სამოქალაქო სამართლის აღნიშნული ობიექტის სპეციფიკის გათვალისწინებით, მისი ხელყოფის შედეგად დამდგარ ზიანს ქონებრივი ეკვივალენტი არ გააჩნია. ამდენად, არაქონებრივი ზიანის მოთხოვნის წარმოშობისათვის საკმარისია არსებობდეს არაქონებრივი უფლების ხელყოფის ფაქტი, რაც, მოცემულ შემთხვევაში, სახეგაა. **საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ მორალური ზიანის მიყენება შეიძლება უკავშირდებოდეს როგორც უშუალოდ დისკრიმინაციულ მოპყრობას და ამის ნიადაგზე სამსახურიდან გათავისუფლების მომენტს, ასევე მორალური ზიანი შესაძლოა დადგეს მოგვიანებით, ხანგრძლივი უმუშევრობის მდგომარეობის, აქტიური ცხოვრების შეუძლებლობის, ცხოვრების წესის და რითმის შეცვლის, დათრგუნვილობის, გაურკვევლობის, ცხოვრების ხალისის დაქვეითების, ნერვული დაძაბულობის, არასრულფასოვნების კომპლექსის და სხვა ფაქტორების გათვალისწინებით.** საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ არაქონებრივი ზიანი, თავისი ბუნებით, არ წარმოადგენს დაზარალებულისთვის რაიმე მატერიალური დანახარჯის კომპენსაციის წყაროს. იგი მიეცემა დაზარალებულს სულიერი ტანჯვის საკომპენსაციოდ. ამდენად, მორალური ზიანი თავისი შინაარსით არამატერიალური ცნებაა და აქედან გამომდინარეობს კანონის დანაწესი მისი ოდენობის დასადგენად მხოლოდ გონივრულობის, სამართლიანობისა და არა რაიმე ფაქტობრივი მატერიალური დანაკარგის გათვალისწინების თაობაზე.“

სასამართლო გადაწყვეტილებაში წარმოდგენილი დისკრიმინაციის ამკრძალავი კანონმდებლობის მიმოხილვის ფონზე განმარტავს, რომ „სახეგა ზემოაღნიშნული რეგულაციებით რეგლამენტირებული უფლებების დარღვევა [დამსაქმებლის] მიერ. ასევე ნათელია, რომ გამოკვეთილად უნდა იქნეს მიჩ-

ნეული ე.წ. „ბრალულობის“ საკითხიც; საქმე გვაქვს შემთხვევასთან, როდესაც [დასაქმებულის] შრომითი უფლებანი შეილახა სწორედ თანასწორობის პრინციპის არალეგიტიმური გამორიცხვით. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სახეზე გვაქვს არაქონებრივი ზიანის ანაზღაურებისათვის აუცილებელი სამართლებრივი და ფაქტობრივი ჯაჭვი.“

სასამართლომ გადანყვეტილებაში წარმოადგინა მსჯელობა არაქონებრივი ზიანის ანაზღაურების იმ ოდენობაზე, რომელიც მიზანშეწონილად მიიჩნია მან და რომლის ნაწილშიც დააკმაყოფილა სარჩელი. „პირველ რიგში, სასამართლო მოიშველიებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებას, რომლის თანახმადაც, არაქონებრივი ხასიათის უფლების შელახვის დროს ეს არაქონებრივი ურთიერთობანი თავისთავად მოკლებულია რა ეკონომიკურ შინაარსს და არ გააჩნია ღირებულება, შესაბამისად, ასეთი ზიანის დამტკიცებისათვის კანონით დაცული უფლების დარღვევაც საკმარისია (იხ. სუსგ Nას-1149-1169-2011; 25 თებერვალი, 2013 წელი). გასაგებია, რომ წინამდებარე შემთხვევაც სავსებით მოკლებულია ეკონომიკურ პარამეტრებს და [დასაქმებულის] მიმართ განხორციელებული არალეგიტიმური და არამართლზომიერი საქციელი, ასევე შედეგად დამდგარი რეალობა, ვერ აიწონება კონკრეტული საზომით და ვერ გამოიხატება კონკრეტულ სიდიდეებსა თუ ციფრებში (ეს, რა თქმა უნდა, არ ეხება იმ მატერიალურ ზიანს, რომელიც მიუღებელი განაცდურის სახით დადგა).“

„სასამართლო, მართალია, აღნიშნავს, რომ [დასაქმებული] უფლებამოსილია, სარჩელში მიუთითოს ფულადი თანხა, რომელსაც ის მიიჩნევს საკმარის რესტიტუციად და მისი დარღვეული უფლების საპირწონედ, თუმცა ეს მხოლოდ [დასაქმებულის] მოსაზრებაა და ამ ანაზღაურების მოცულობის განსაზღვრაში სწორედ სასამართლოს შეხედულებაა გადამწყვეტი.“

„მორალური ზიანის შეფასებისას სასამართლომ მხედველობაში უნდა მიიღოს დაზარალებულების სუბიექტური დამოკიდებულება ასეთი ზიანის სიმძიმის მიმართ, ასევე, ობიექტური გარემოებები, რითაც შეიძლება მისი ამ კუთხით შეფასება.“

„კანონი, როგორც ვიცით (იხ. სამოქალაქო კოდექსის 413-ე მუხლი), არ ადგენს მორალური ზიანის ოდენობას, რამდენადაც მორალური ზიანის ანაზღაურების კონკრეტული შემთხვევა ინდივიდუალურია, განპირობებულია მრავალი სხვადასხვა ფაქტორით. მორალური ზიანის ოდენობის განსაზღვრისას სასამართლო მხედველობაში იღებს [დამსაქმებლის] მიერ მატერიალური ზიანის ანაზღაურების ფაქტს, ასევე დაზარალებულის სუბიექტურ დამოკიდებულებას მორალური ზიანის მიმართ და ობიექტურ გარემოებებს. ამ გარემოებათა შორისაა ბრალის ხარისხი, მიყენებული ზიანის თვისებრივი ხასიათი, ზიანის მიმყენებლის შემდგომი დამოკიდებულება გასაკიცხი ფაქტის მიმართ,

მისი მზაობა, აღიაროს არალეგიტიმური ქმედება და გონივრულობის ფარგლებში ანაზღაუროს ეს ზიანი და სხვა გარემოებები.“

დასაქმებულის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციული მოპყრობის გათვალისწინებით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ დამსაქმებლისათვის „მორალური ზიანის სახით 2 000 ლარის ოდენობით, ანუ სრულად დაკისრება, არ იქნება შესაბამისობაში მიყენებულ ზიანთან, მით უფრო, იმ პირობებში, როდესაც [დასაქმებული] აღდგენილია ყველა დარღვეულ უფლებაში და რაც, გარკვეულწილად, მის მორალურ დაკმაყოფილებასაც იწვევს (აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო ხშირად დარღვეულად ცნობს რა კონვენციის ამა თუ იმ მუხლს განმცხადებლის მიმართ, საკმარის რესტიტუციად მიიჩნევს თავად კონვენციის დარღვევის აღიარებას და აღარ მსჯელობს დამატებით ფულადი რესტიტუციის თაობაზე). ამდენად, სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, რომ [დამსაქმებელს დასაქმებულის] სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მორალური ზიანის ანაზღაურება მხოლოდ 500 ლარის ოდენობით. კონკრეტულ შემთხვევაში, სასამართლომ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ თანხის ოდენობა არ უზრუნველყოფს ხელყოფილი უფლების აღდგენას/რესტიტუციას, რადგან მიყენებულ ზიანს ფულადი ეკვივალენტი არ გააჩნია, თუმცა კომპენსაციის მიზნიდან გამომდინარე, შესაძლებელია, უზრუნველყოს [დასაქმებულის] ნეგატიური განცდების შემსუბუქება, დადებითი ემოციების გამოწვევა, რაც დაეხმარება მას სულიერი წონასწორობის მიღწევაში.“

აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლოს გადანყვეტილებით, დასაქმებულის სასარჩელო მოთხოვნა მორალური ზიანის ანაზღაურების ნაწილში დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ დაეკისრა არაქონებრივი ზიანის ანაზღაურება – 500 ლარის ოდენობით.⁴²

⁴² საგულისხმოა, რომ მოცემული არგუმენტაციის ფარგლებში სასამართლო უთითებს ამავე ქვეთავის ფარგლებში სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 24 მარტის N3ბ/1907-15 საქმის გადანყვეტილებაზე, რომელშიც, სასამართლოს განმარტებით, „სამსახურიდან დისკრიმინაციული დათხოვნის საპირწონე რესტიტუციად მორალური ზიანის კუთხით, ასევე, 500 ლარი იქნა დადგენილი.“

4. შრომითი ხელშეკრულება

4.1 შრომითი ხელშეკრულების ვადა

4.1.1 ერთ წლამდე (განსაზღვრული) ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადების წინაპირობები

1 წლამდე ვადით გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ობიექტური საფუძვლის ცნება⁴³

საქმის ფაბულა: დასაქმებული 1996 წლიდან მუშაობდა ექიმ-ინფექციონისტად ერთ-ერთ კლინიკაში. ამ დაწესებულების ადმინისტრაციასა და დასაქმებულს შორის ბოლო შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 2013 წლის 1 სექტემბერს და შრომითი ხელშეკრულების ვადად განისაზღვრა 2014 წლის 28 თებერვალი. 2014 წლის 20 თებერვალს დასაქმებულს დამსაქმებლის წერილით ეცნობა, რომ 2014 წლის 1 მარტიდან შრომითი ხელშეკრულება დამსაქმებელთან შეუწყდა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში დამსაქმებლის მიმართ სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით, სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, რაც სააპელაციო წესით გაასაჩივრა ყოფილმა დასაქმებულმა. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა.

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, „2013 წლის 1 სექტემბრისათვის უკვე მოქმედებდა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილი, რომლის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა:

- ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;
- ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;
- გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;
- დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;
- ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

ამდენად, სააპელაციო სასამართლოს აზრით, 2013 წლის 1 სექტემბრისათვის, თანხმდებოდნენ რა შრომითი ხელშეკრულების 6 თვის ვადით და-

⁴³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-1251-1191-2014, 2016 წლის 12 თებერვალი.

დებაზე, მხარეები ვალდებულნი იყვნენ, გაეთვალისწინებინათ აღნიშნული ნორმის მოთხოვნა **შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადების დასაბუთების (კონკრეტული მიზეზის მითითების) შესახებ**, რაც, მოცემულ შემთხვევაში, არ იქნა განხორციელებული. შესაბამისად, პალატამ მხარეთა შეთანხმება **შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ნაწილში კანონსაწინააღმდეგოდ (ბათილი) მიიჩნია და განმარტა, რომ სახეზე იყო განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება**, რის გამოც უკანონო იყო საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე [დასაქმებულთან] შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.“

აღნიშნული გადაწყვეტილება გასაჩივრდა დამსაქმებლის მიერ უზენაეს სასამართლოში და მოცემულ საქმეზე საკასაციო სასამართლოს უნდა შეეფასებინა, სამართლებრივი თვალსაზრისით, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილიდან გამომდინარე, რამდენად დასაშვები იყო დასაქმებულთან ვადიანი (6 თვე) შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება ვადის განსაზღვრის კონკრეტული წინაპირობების მითითების გარეშე.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს თანახმად, „კერძო სამართლის სხვა დარგების მსგავსად, შრომით სამართალშიც მოქმედებს სამოქალაქო კოდექსით განმტკიცებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეები თავისუფალნი არიან, დადონ (ან არ დადონ) ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ მათი შინაარსი, **მათ შორის, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა. თუმცა კერძო სამართლის სუბიექტებს მოქმედების თავისუფლება მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ ფარგლებში აქვთ, რაც ურთიერთობის ძლიერი მხარის მიერ სუსტის საწინააღმდეგოდ ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილებას ემსახურება.** სწორედ ზემოაღნიშნული მიზნით იყო განპირობებული ქართველი კანონმდებლის მიერ შრომის კოდექსში შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის **ობიექტური საფუძვლის ცნების** შემოღება და ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დადების დასაშვებობის ფარგლების განსაზღვრა. საქართველოს შრომის კოდექსი 2013 წლის ცვლილებებამდე არ იცნობდა შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის **ობიექტური საფუძვლის ცნებას**, ვინაიდან არ ითვალისწინებდა ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრისათვის საფუძვლის არსებობის სავალდებულოობას. 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებების ტექსტით კი, კანონმდებელმა, **დასაქმებულის სოციალური ინტერესებიდან გამომდინარე, ვადიანი შრომის ხელშეკრულებები გარკვეულ რეგულაციას დაუქვემდებარა, რაც ასევე ვადის განსაზღვრის კონკრეტული წინაპირობების ფორმულირებასაც მოიცავს.**“

„საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის დებულებებით კანონმდებელმა ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დასაშვებობის რამდენიმე შესაძლებლობა შექმნა.“ მე-6 მუხლის 1² ნაწილის „დისპოზიციის შესაბამისად, თუ შრომის ხელშეკრულება ერთ წლამდე ვადით იდება, **მისი ნამდვილობის წინაპირობაა ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის არსებობა. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ, ვინაიდან ვადის განსაზღვრის დასაშვებობის შემონიშნება შრომის ხელშეკრულების დადების მომენტში ხდება, ობიექტური საფუძველიც ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა არსებობდეს. ხელშეკრულების დადებისას ობიექტურ საფუძველზე დაყრდნობით ერთ წლამდე ვადის განსაზღვრა ხელშეკრულების დადების შემდეგ აღარ შეიძლება ეჭვქვეშ დადგეს.** ასევე პირიქით, ვადიანი შრომის ხელშეკრულების გაფორმებისას დაუშვებელი ვადის განსაზღვრა შემდგომ შეცვლილი გარემოებების გამო არ შეიძლება, დასაშვებად იქნეს ცნობილი. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სამართლებრივი უსაფრთხოების თვალსაზრისით, ნორმის სხვაგვარი ინტერპრეტაცია საფრთხის შემცველია. ამიტომ საფუძვლის არსებობა და მისი ობიექტურობა ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა შეფასდეს.“

მე-6 მუხლის 1² ნაწილი „განსაზღვრავს იმ გარემოებათა კონკრეტულ ჩამონათვალს, რაც შრომითი ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით გაფორმების სამართლებრივი საფუძველი შეიძლება გახდეს. აღნიშნული კი ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, **ერთწლიანი ხელშეკრულება, ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. ეს ჩანაწერი განაპირობებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს. იმავდროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს „სხვა ობიექტურ გარემოებასაც“, რაც, თავის მხრივ, მიანიშნებს, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში მხარეებმა შეიძლება, თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა, ხოლო მისი ობიექტურობის შეფასება ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების გაფორმების კანონშესაბამისობის დადგენის**

მიზნებისათვის სასამართლოს დისკრეციაა. იგივე წესი ვრცელდება იმ შემთხვევაზე, როდესაც ერთ წელზე ნაკლებ ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე უვადოდ დანიშნული დასაქმებულის გადაყვანა ხდება.⁴⁴

4.1.2. განუსაზღვრელი ვადის (უვადო) შრომითი ხელშეკრულება

უვადო შრომითი ურთიერთობა⁴⁵

***საქმის ფაბულა:** დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის 2013 წლის 16 ივლისს ერთი წლის ვადით დაიდო შრომითი ხელშეკრულება. დამსაქმებლის ბრძანებით, 2013 წლის 31 ოქტომბრიდან დასაქმებული გათავისუფლდა რაიონული სადისტრიბუციო ცენტრის კონტროლიორის თანამდებობიდან. ბრძანების თანახმად, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევა – სამსახურში ნასვამ მდგომარეობაში გამოცხადება). საქმის ფაქტობრივი გარემოებების შესაბამისად და სასამართლოს მიერ მტკიცებულებების გამოკვლევის შედეგად დადგინდა, რომ დასაქმებული დამსაქმებელთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა 2008 წლიდან და მორიგი შრომითი ხელშეკრულება მხარეთა შორის 2013 წლის 16 ივლისს გაფორმდა (უფრო მეტიც, დამსაქმებლის განმარტებით, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა წარმოიშვა 2006 წლის 1 ივნისიდან).*

შრომითი ხელშეკრულების ვადის საკითხზე მსჯელობისას საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილი. სასამართლოს მიხედვით: „მატერიალური სამართლის მითითებული ნორმის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკ-

⁴⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ წარმოდგენილი მსჯელობა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის შესაბამისად გაფორმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ნამდვილობის წინაპირობების, მისი გაფორმებისა და შეწყვეტის სამართლებრივი ასპექტების შესახებ გამიარებულია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს შემდგომი პრაქტიკის მიერ. იხ., მაგ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-940-890-2015, 2016 წლის 22 თებერვალი; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-1500-1420-2017, 2018 წლის 31 მაისი.

⁴⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-373-354-2015, 2015 წლის 13 ნოემბერი.

რულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში. **დასახელებული ნორმა შეიცავს შენიშვნას, რომელიც მისი განუყოფელი ნაწილია და ადგენს მუხლში მითითებული რეგულაციის გამოყენების პირობებს იმ ურთიერთობებში, რომლებიც საკანონმდებლო ცვლილებებს წინ უსწრებდა[.] შენიშვნის თანახმად, მე-6 მუხლის 1¹-1³ პუნქტების მოქმედება ვრცელდება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ. მითითებული საკანონმდებლო დანაწესების ანალიზი იძლევა დასკვნის საფუძველს, რომ 2013 წლის 12 ივნისს ორგანულ კანონში – შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების ამოქმედებამდე (რომელიც გამოქვეყნდა 2013 წლის 4 ივლისს) წარმომხდელი ვადიანი შრომითი ურთიერთობა უვადოდ დადებულ შრომით ხელშეკრულებად განიხილება, თუ ვადიანი ურთიერთობა ერთსა და იმავე დასაქმებულთან საკანონმდებლო ცვლილებების ამოქმედებამდე 5 წლის განმავლობაში გრძელდებოდა და ამ კანონის ამოქმედებიდან კვლავ გაგრძელდება 1 წელი; თუ ვადიანი შრომითი ურთიერთობა საკანონმდებლო ცვლილებების ამოქმედებამდე 5 წელზე ნაკლები დროის განმავლობაში გრძელდებოდა, იგი უვადოდ მიიჩნევა, ამ ცვლილებების ამოქმედებიდან 2 წლის განმავლობაში გაგრძელების შემთხვევაში.”⁴⁶**

⁴⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ წარმოდგენილი მიდგომა გამოარებულია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს შემდგომი პრაქტიკით. იხ., მაგ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-1083-1020-2015, 2016 წლის 15 აპრილი; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-20-20-2018, 2018 წლის 9 თებერვალი.

4.1.3. ურთიერთმიმართება ვადიან და უვადო შრომით ხელშეკრულებას შორის

უვადო ხელშეკრულებიდან ვადიან ხელშეკრულებაზე გადასვლის მართლზომიერების შესახებ⁴⁷

საქმის ფაბულა: არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის, დირექტორის 2014 წლის 1 სექტემბრის ბრძანებით, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც, დასაქმებულს დაეკისრა ერთ-ერთ ქალაქში ბაგა-ბაღის გამგის ფუნქციების შესრულება, 2014 წლის 1 სექტემბრიდან 2014 წლის 15 ოქტომბრამდე. 2014 წლის 15 ოქტომბერს დამსაქმებლის ბრძანების საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლასთან დაკავშირებით, ბაგა-ბაღის გამგეს 15 ოქტომბრიდან შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა. ეს გადაწყვეტილება გაასაჩივრა დასაქმებულმა და მოითხოვა დამსაქმებლის 2014 წლის 15 ოქტომბრის ბრძანების ბათილად ცნობა, იმავე თანამდებობაზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. პირველი ინსტანციის სასამართლომ მიიჩნია, რომ სასარჩელო მოთხოვნა იყო დაუსაბუთებელი, რამდენადაც მხარეებს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება იყო ვადიანი – კერძოდ, ერთი თვისა და თხუთმეტი დღის. სასამართლოს მოსაზრებით, მხარეებს შორის გაფორმებული ვადიანი ხელშეკრულება არ გადაზრდილა უვადო ხელშეკრულებაში. შესაბამისად, სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა დასაქმებულმა.

სააპელაციო სასამართლომ დააკმაყოფილა სააპელაციო საჩივარი და პირველი ინსტანციის სასამართლოსგან განსხვავებული მსჯელობა წარმოადგინა. სააპელაციო სასამართლოს შეხედულებით, დასაქმებული და დამსაქმებელი უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში იმყოფებოდნენ. საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ დასაქმებული ბაგა-ბაღის გამგედ დაინიშნა 2007 წლის 01 ოქტომბრის ბრძანებით და აღნიშნული ბრძანების საფუძველზე შრომით ურთიერთობებს 2014 წლის 1 სექტემბრამდე აგრძელებდა. მხარეთა შორის უვადო შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის დადგენის პირობებში, სამართლებრივი თვალსაზრისით, სააპელაციო სასამართლოს უნდა შეეფასებინა შემდეგი საკითხი: დასაშვებია თუ არა უვადო შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის „ვადიან (თვე და 15 დღე)

⁴⁷ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №2ბ/1100-15, 2015 წლის 16 ივნისი.

შრომით ურთიერთობებზე გადაყვანა, მით უფრო, იმ ცვლილებების გათვალისწინებით, რომლებიც საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელდა და რომელიც დასაქმებულთა უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული.“

სააპელაციო სასამართლოს შეხედულებით, „იმ პირობებში, როდესაც მხარეები უვადო შრომით ურთიერთობებში იყვნენ [...], ამასთან, არ არის გამოკვეთილი დასაქმებულის ვადიან შრომით ურთიერთობებზე გადასვლის ინტერესი, შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, დასაქმებელი (მოპასუხე) ვალდებული იყო, შესაბამის ბრძანებაში [...] მიეთითებინა დასაქმებულის ვადიან შრომით ურთიერთობებზე გადაყვანის მიზეზი (საფუძველი), რაც შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის შესაბამისად, ხელშეკრულების ერთი თვისა და 15 დღის ვადით დადებას გაამართლებდა.“

სასამართლო განმარტებით, „სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, **სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.** ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამონიშნავს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. **უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტისა თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად. პალატა განმარტავს, რომ უფლების მართლზომიერად გამოყენების კონტექსტში ნიშანდობლივია აღინიშნოს, რომ დაუშვებელია უვადოდ დასაქმებულის ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე გადაყვანა მართლოდენ იმ მიზნით, რომ მისი სამსახურიდან გაშვების მართლზომიერი საფუძველი შეიქმნას. მით უფრო, მაშინ, როდესაც ამგვარი გადაყვანა იმთავითვე კანონსაწინააღმდეგოა, რადგან 1 ნელზე ნაკლებვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადება მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევებშია შესაძლებელი, რაც მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე არ არის. პალატა დამატებით განმარტავს, რომ განუსაზღვრელი ვადით დასაქმებულის ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე გადაყვანა იმ მიზნით, რომ ვადის ამონურვის შემდეგ იგი სამსახურიდან გათავისუფლდეს, გარდა იმისა, რომ კანონსაწინააღმდეგოა, დასაქმებულთან თანაბარი მოპყრობის მოტივებიდან გამომდინარე, სახიფათოცაა, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „ვადის**

ამონურვის“ საფუძვლით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს.“

ხელშეკრულების ვადა, როგორც შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობა⁴⁸

საქმის ფაბულა: დასაქმებულისა და დამსაქმებლის შრომითი ურთიერთობა წარმოიშვა 2013 წლის 1 მარტიდან. დასაქმებულს დამსაქმებელთან შრომითი ხელშეკრულებები გაფორმებული ჰქონდა 2013 წლის 1 მარტს, 20 მაისსა და 2 ივლისს, ბოლო ხელშეკრულების ვადა გრძელდება 2013 წლის 1 სექტემბრამდე. შრომითი ხელშეკრულების ვადის შეცვლის მიზნით, 2013 წლის 4 ივლისს გამოიცა დამსაქმებლის ბრძანება, რომელსაც გაეცნენ დასაქმებულები და მათ შორის მოსარჩელეც. ამ ბრძანების თანახმად, 2013 წლის 2 ივლისს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების მოქმედების ვადა შეიცვალა, კერძოდ, 2013 წლის 1 სექტემბრის ნაცვლად მისი დასრულების თარიღი განისაზღვრა 2013 წლის 1 დეკემბრით.⁴⁹ დამსაქმებელი კომპანიის დირექტორის 2013 წლის 25 ნოემბრის ბრძანებით, შეიქმნა საკონკურსო კომისია, რომლის მიზანი იყო კონკურსის გზით საშუალო სამედიცინო პერსონალის შერჩევა. 2013 წლის 27-28 ნოემბერს ჩატარდა კონკურსი საშუალო სამედიცინო პერსონალის შერჩევის მიზნით. საკონკურსო კომისიის გადაწყვეტილებით, დასაქმებულმა შეფასების ყველა კრიტერიუმით მიიღო არადაამაკმაყოფილებელი შეფასება. დასაქმებულის გათავისუფლება სამსახურიდან მოხდა სახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადის ამონურვის მოტივით. დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა სასამართლოში დამასაქმებლის მიმართ სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე ბრძანებისა და კონკურსის შედეგების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენის, განაცდურისა და მორალური ზიანის ანაზღაურების შესახებ.

მოსარჩელის განმარტებით, იგი წლების განმავლობაში მუშაობდა მოპასუხე საზოგადოებაში, რა დროსაც უწყვეტად უფორმდებოდა შრომითი ხელშეკრულებები. შესაბამისად, მოსარჩელის მტკიცებით, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ხელშეკრულება. მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელე სამუშაოდან გათავისუფლდა მასთან დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამონურვის გამო.

⁴⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-1208-1150-2014, 2015 წლის 19 თებერვალი.

⁴⁹ ავტორის მოსაზრებით, მოცემულ განჩინებაზე მითითება მიზნად არ ისახავს სამართლებრივი საკითხის დადგენას, დასაშვებია თუ არა დამსაქმებლის ბრძანებით შრომითი ხელშეკრულების ვადის პირობის ცვლილება.

საქმის განმხილველმა სამივე ინსტანციის სასამართლომ არ დააკმაყოფილა დასაქმებულის სასარჩელო მოთხოვნა. სასამართლომ უდავოდ დაადგინა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის საფუძველით, „ანუ გავიდა ის ვადა, რასაც მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება ითვალისწინებდა.“⁵⁰ ამ საქმეზე სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის განმარტება, რომ შრომის კოდექსის თანახმად, „2013 წლის 2 ივლისის ხელშეკრულება უნდა ჩაითვალოს უვადოდ დადებულად, ვინაიდან მასთან შრომითი ხელშეკრულებები იდებოდა ზედიზედ და უწყვეტად.“ სასამართლოს მიხედვით, „განსახილველ შემთხვევაში საქმეში არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულებები, რომლითაც დადასტურდება, რომ [მოსარჩელესთან] მოპასუხის მიერ დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ხანგრძლივობა 30 თვეს აღემატებოდა.“ შრომითი ხელშეკრულების ვადის შესახებ მსჯელობისას საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ „**შრომის კოდექსის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელიც საჭიროებს მხარეთა შორის შეთანხმებას. ვადის განსაზღვრა, როგორც წესი, მხარეთა პრე-როგატივაა, ისევე, როგორც ხელშეკრულების სხვა ძირითად პირობებზე შეთანხმება. სახელშეკრულებო სამართალში ერთმანეთისაგან განასხვავებენ დადგენილ (განსაზღვრულ) და დაუდგენელ (განუსაზღვრელ) ვადებს. განსაზღვრულია ვადა, როდესაც ცნობილია მოვლენის დადგომის თარიღი. განუსაზღვრელია ვადა, როდესაც მოვლენის დადგომა სარწმუნოა, მაგრამ უცნობია მისი დადგომის ზუსტი თარიღი. როდესაც მხარეთა შეთანხმებით მოვლენის დადგომის კონკრეტული თარიღი მკაფიოდაა განსაზღვრული, ასეთ შემთხვევაში არსებობს განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება, ხოლო, როდესაც ასეთი თარიღი არ არის განსაზღვრული და იგი არც ხელშეკრულების შინაარსიდან გამომდინარეობს, - იგულისხმება განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულება.“**

⁵⁰ ავტორის მოსაზრებით, მოცემულ განჩინებაზე მითითება მიზნად არ ისახავს სამართლებრივი საკითხის დადგენას, დასაშვებია თუ არა 1 წლამდე ვადით ხელშეკრულების გაფორმება შესაბამისი საფუძვლის გარეშე. შუად. 4.1.1 პარაგრაფში მოხმობილი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-1251-1191-2014 (2016 წლის 12 თებერვალი), რომელიც ეხება 1 წლამდე ვადით გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ობიექტური საფუძვლის ცნებას.

4.2 გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება

4.2.1 გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი

ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნება⁵¹

საქმის ფაბულა: საჯარო სამართლის იურიდიული პირის, დირექტორის, დროებითი მოვალეობის შემსრულებლის 2015 წლის 4 მაისის ბრძანებით, დასაქმებული დაინიშნა ადმინისტრაციული სამსახურის საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და იურიდიულ საკითხთა განყოფილების უფროსის დროებით მოვალეობის შემსრულებლად, არა უმეტეს 3 თვის ვადით. დამსაქმებლის 2015 წლის 3 აგვისტოს ბრძანებით, დასაქმებულს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, თუმცა იმავე წლის 5 აგვისტოს შესაბამისი ბრძანების საფუძველზე დასაქმებული დაინიშნა ცენტრის ადმინისტრაციული სამსახურის შტატგარეშე თანამშრომლად, მრჩეველად იურიდიულ საკითხებში. დასაქმების ვადა განისაზღვრა 2015 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. ცენტრის დირექტორის დროებითი მოვალეობის შემსრულებლის 2015 წლის 27 აგვისტოს ბრძანებით, კონკურსის საფუძველზე, დასაქმებული დაინიშნა ცენტრის ადმინისტრაციული სამსახურის საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და იურიდიულ საკითხთა განყოფილების უფროსად, სამი თვის გამოსაცდელი ვადით, 2015 წლის 27 ნოემბრამდე. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამთვიანი გამოსაცდელი ვადა შეფასდა არადამაკმაყოფილებლად და, 2015 წლის 27 ნოემბრის ბრძანებით, მოსარჩელესთან შეწყდა გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

დასაქმებულმა 2015 წლის 25 დეკემბერს სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ და მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, ასევე, 2015 წლის 27 ნოემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე სახელფასო განაცდურის ანაზღაურება.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილებით, დასაქმებულის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებელი გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება. შესაბამისად, მოსარჩელის სარჩელი დაკმაყოფილდა, იგი აღდგენილ იქნა თანამდებობაზე და მის სასარგებლოდ მოპასუხეს დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა და მოითხოვა ახალი გადაწყვეტილების მიღება და საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების ძალაში დატოვება. საკასაციო საჩივრის ფარგლებში კასატორის – დამსაქმებლის მოთხოვნა სრულად დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, საქართველოს უზენაესმა სასამართ-

⁵¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-227-216-2017, 2017 წლის 13 ოქტომბერი.

ლომ არ გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა დასაქმებულთან უკადრო შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და იურიდიულ საკითხთა განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ დაადგინა, რომ დამსაქმებელმა 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადით მიიღო დასაქმებული ადმინისტრაციული სამსახურის საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და იურიდიულ საკითხთა განყოფილების უფროსად, 2015 წლის 27 ნოემბრამდე. შესაბამისად, სასამართლოს მსჯელობისა და სამართლებრივი შეფასების საგანი იყო დასაქმებულის, რომელიც „კონკურსის საფუძველზე დაინიშნა 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადით, უკადროდ დასაქმებულად მიჩნევის მართლზომიერების შეფასება და გამოსაცდელი ვადის ფარგლებში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თავისებურებათა სამართლებრივი კვალიფიკაცია.“⁵²

„საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობასა და დასკვნებს, რომ დასაქმებული სსიპ-ში, კონკურსის საფუძველზე, უკადროდ დაინიშნა სამი თვის გამოსაცდელი ვადით [...]. სააპელაციო სასამართლოს აღნიშნული დასკვნა არ გამომდინარეობს კანონმდებლობის დანაწესიდან და ალოგიკურად გამოიყურება დამსაქმებლის ნების განმარტება იმგვარად, რომ მოპასუხემ უკადროდ დაინიშნა მოსარჩელე, ამასთან, სამი თვის გამოსაცდელი ვადა განუსაზღვრა, რომელიც ამ პერიოდის გავლის შემდეგ ავტომატურად ტრანსფორმირებულ იქნა უკადრო სახელშეკრულებო ურთიერთობად. **საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ასეთი შეფასების პირობებში დანიშნულება ეკარგება იმ საპრობაციო პერიოდს, რომელიც ასახულია გამოსაცდელ ვადასთან დაკავშირებულ დანაწესში.**“

„საკასაციო სასამართლოს მიზანშეწონილად მიიჩნია, იმსჯელოს გამოსაცდელი ვადის **დანიშნულებაზე და მის სამართლებრივ ბუნებაზე**, რათა წარმოჩენილ იქნეს კანონმდებლის ნება, ასახული სპეციალურ საკანონმდებლო მონსერტიგებაში დასაქმებულის გამოსაცდელი ვადით დაქირავებისას (დანიშვნისას). ამასთან, ისიც აღსანიშნავია, რომ საკონკურსო წინაპირობებით კონკრეტულ პოზიციაზე განწესება (დაქირავება, დანიშვნა) **არ გამორიცხავს კონკურსით მიღებული დასაქმებულის პიროვნული და პროფესიული უნარ-ჩვევების, დაკავებულ თანამდებობასთან მისი შესაბამისობის შემოწმებას გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში.**“

უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „დასაქმებულის 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადით დანიშვნა სავსებით შეესაბამება სშკ-ის მე-9 მუხლის [...]

⁵² ავტორის მოსაზრებით, მოცემულ გადაწყვეტილებაზე მითითება მიზნად არ ისახავს სამართლებრივი საკითხის დადგენას, დასაშვებია თუ არა მიმდევრობით გაფორმებული ხელშეკრულების შემდეგ გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება.

მოთხოვნებს, კერძოდ: ა) დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულება შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს (მოსარჩელე მოპასუხე სსიპ-ში დაინიშნა ადმინისტრაციული სამსახურის საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და იურიდიულ საკითხთა განყოფილების უფროსად); ბ) დასაქმებულთან წერილობით დაიდო ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით განწესებაზე (სშკ-ის 9.1 მუხლი პირის გამოსაცდელი ვადით დანიშვნისას მხოლოდ წერილობით ფორმას ითვალისწინებს, **რაც მას განასხვავებს ამავე ორგანული კანონის მე-6 მუხლისაგან, რომლის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობით ან ზეპირი ფორმით**); გ) განისაზღვრა დასაქმებულის გამოსაცდელი ვადით დანიშვნის პერიოდი (ხანგრძლივობა), რაც ასევე სშკ-ის 9.1 მუხლის მოთხოვნაა (გამოსაცდელი ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს, ხოლო სშკ-ის 6.1 მუხლით შრომითი ხელშეკრულება იდება განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით). აქედან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო განმარტავს: **კანონმდებელმა იმპერატიულად განსაზღვრა, რომ პირის გამოსაცდელი ვადით დასაქმებისას მხარეები წერილობით ავლენენ ნებას, კანონით დადგენილი ზღვრული ვადის ფარგლებში წარმართოს მხარეთა შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რომლის შემდგომი ტრანსფორმაცია ვადიან თუ უვადო ურთიერთობაში დამოკიდებულია იმაზე, თუ საპრობაციო პერიოდში რამდენად გამოავლინა პირმა (დასაქმებულმა) შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობა, რაც უთუოდ გულისხმობს ამ უკანასკნელის მიერ განხორციელებულ სამუშაოზე, მის პიროვნულ და პროფესიულ უნარ-ჩვევებზე დამსაქმებლის შესწავლა-დაკვირვებას და მისი დასკვნის (მოსაზრების) მნიშვნელობას შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესატყვისობის თაობაზე. საპრობაციო პერიოდში დასაქმებული პირის დასაკავებელ თანამდებობასთან შესაბამისობის შესახებ დამსაქმებლის დადებითი მოსაზრება შესაძლოა, საფუძვლად დაედოს ამ უკანასკნელის მხრიდან დროებით (გამოსაცდელი ვადით) დასაქმებული პირისადმი შეთავაზებას შემდგომ ვადიან/უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაზე.**

„გამოსაცდელ ვადას (საპრობაციო პერიოდს) ერთგვარ ექსპერიმენტსაც უწოდებენ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის. სშკ-ის მე-9 მუხლი ეფუძნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) არასრულგანაკვეთიანი სამუშაოს შესახებ 1994წ. № 175 კონვენციას და ევროპის საბჭოს 97/81/EC დირექტივას არასრული განაკვეთის შესახებ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე. გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში სამუშაოს შესრულება ანაზღაურებადია, რომელიც მხარეთა შეთანხმებით განისაზღვრება (სშკ-ის 9.2 მუხლი). სშკ-ის 9.3 მუხლი დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებამოსილებას, რომ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს

დადოს შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულთან, რაც გამოიწვევს გამოსაცდელი ვადით დასაქმების მოდიფიცირებას ვადიან ან უვადო შრომით ურთიერთობაში, ასევე, დამსაქმებელს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, ნებისმიერ დროს აქვს უფლება, შეწყვიტოს დასაქმებულთან საპრობაციო პერიოდის დათქმით გაფორმებული ხელშეკრულება. საკანონმდებლო მოწესრიგება აკონკრეტებს, რომ იმ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაზე, რომელიც გამოსაცდელი ვადის პირობით არის დადებული, არ ვრცელდება ორგანული კანონის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ მხარეები სახელშეკრულებო პირობებში სხვა რამეზე არ შეთანხმებულან (სშკ-ის 9.4 მუხლი).“ „აქედან გამომდინარე, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ გამოსაცდელი ვადით პირთან (დროებით დასაქმებულთან) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის პეროგატივაა და მის დისკრეციულ უფლებამოსილებას განეკუთვნება, რომლის გამოყენებაც დამსაქმებელს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეუძლია.“

საქართველოს უზენაესი სასამართლო განმარტავს, „რომ სშკ-ის მე-9 მუხლის მესამე ნაწილში კანონმდებლის ნება – დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება – სწორედ იმგვარ ალტერნატივას სთავაზობს დამსაქმებელს, რომლითაც შესაძლებელია გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, როდესაც მხარეები შეთანხმდნენ ერთგვარ ექსპერიმენტზე, ერთი მხრივ, დასაქმებულმა გამოიყენოს საკუთარი შესაძლებლობები, ცოდნა, კვალიფიკაცია და უნარი, დაამტკიცოს კონკრეტულ სამუშაოსთან თავსებადობა, ხოლო, მეორე მხრივ, ადგენს დამსაქმებლის, შესაძლებელია ითქვას, ერთადერთ დისკრეციულ უფლებამოსილებას, დააკვირდეს გამოსაცდელი პირის შესაფერისობას დაკავებული თანამდებობისა და განსახორციელებელი სამუშაო მოთხოვნებისადმი პირის შესატყვისობის თვალსაზრისით, რათა გადაწყვიტოს გამოსაცდელი შრომითი ურთიერთობის მოდიფიცირება (ვადიან/უვადო) ხელშეკრულებაში ან გაათავისუფლოს პირი. კანონმდებელმა პირისათვის გამოსაცდელი ვადის ზღვრული პერიოდის – 6 თვის დანესებით – გონივრულად და სამართლიანად მიიჩნია და დაადგინა, სამუშაოსთან შესაბამისობის შემოწმება დასახელებული ხანგრძლივობის პერიოდში, რაც არ უნდა იქნეს იმგვარად გაგებული, რომ მხოლოდ გამოსაცდელი ვადის ამონურვის შემდეგ შეუძლია დამსაქმებელს შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულ პირთან. თითოეულ კონკრეტულ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა შეაფასოს დასაქმებულისა და დამსაქმებლის

მიერ მითითებული ფაქტები, შესაბამისად, მოსარჩელისა და მოპასუხის სტადიაზე, რადგან, თუ მოსარჩელე უთითებს, რომ მასთან დამსაქმებელმა გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ისეთ დროს და იმ პირობებში შეწყვიტა ხელშეკრულება, რომლითაც მოესპო გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულს საკუთარი სოციალური და პროფესიული უნარების გამოვლენის შესაძლებლობა, დაემტკიცებინა დაკავებულ თანამდებობასთან შესაბამისობა, მტკიცების ტვირთი გადავა მოპასუხებზე (დამსაქმებელზე), რომელმაც შესაბამის პროცესუალურ ეტაპზე, სსსკ-ის 201-ე მუხლით დადგენილი წესით, სრულად, ამომწურავად და თანმიმდევრობით უნდა უარყოს დასაქმებულის მიერ სარჩელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.“

4.2.2 გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთება⁵³

საქმის ფაბულა: 2015 წლის 1 მარტიდან, შესაბამისი ბრძანების საფუძველზე, დასაქმებული დაინიშნა იუსტიციის სამინისტროს ერთ-ერთი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის, შიდაკონტროლის საკითხებში, X თანამდებობაზე დროებით მოვალეობის შემსრულებლად. ამდენად, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებობდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა 2015 წლის პირველი მარტიდან. 2015 წლის 7 მაისს გამოცხადდა კონკურსი შიდა კონტროლის საკითხებში X თანამდებობაზე. კონკურსში მონაწილე 61 კანდიდატს შორის დასაქმებულმა გაიმარჯვა და აღნიშნულ თანამდებობაზე 2015 წლის 3 აგვისტოს დაინიშნა გამოსაცდელი ვადით. გამოსაცდელ ვადად განისაზღვრა 3 თვე.

2015 წლის 3 ნოემბერს ბრძანების საფუძველზე დასაქმებული გაათავისუფლდა სამსახურიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, რომელიც მოიაზრებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის მიმართ და მოითხოვა მისი გაათავისუფლების შესახებ 2015 წლის 3 ნოემბრის ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და მოპასუხისათვის მის სასარგებლოდ ყოველთვიური ხელფასის სახით განსაზღვრული თანხის დაკისრება 2015 წლის 3 ნოემბრიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე.

⁵³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-142-134-2017, 2018 წლის 18 აპრილი. აქვე ისიც უნდა ითქვას, რომ წარმოდგენილი გადაწყვეტილების განსხვავებით, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის დასაბუთების ვალდებულების შესახებ განსხვავებული პოზიციაა დაფიქსირებული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 30 ივნისის განჩინებაში, საქმე №ას-699-653-2017.

საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 19 მაისის გადაწყვეტილებით, სარჩელი დაკმაყოფილდა. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა. სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 9 დეკემბრის განჩინებით დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და უცვლელად დარჩა საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 19 მაისის გადაწყვეტილება.

სააპელაციო პალატამ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლზე და განმარტა, რომ „დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ვალდებულებების აღებისას დამსაქმებლის მოლოდინი და ინტერესები საქმიანობის კვალიფიციურად შესრულებისა და შრომის ნაყოფის ეფექტიანი შედეგის მიღების გამო გარდაუვალია. ეს მდგომარეობა ფორმულირებულია საკანონმდებლო თუ დამსაქმებლის შიდა ნორმატიულ დონეზე (შინაგანანესი, დებულება და სხვ.). ამდენად, კანონი დამსაქმებლის მოლოდინების ობიექტური განსაზღვრის შესაძლებლობისათვის, შრომითი ურთიერთობის სტაბილური განვითარების რეალობისა და ეფექტიანობის შეფასებისათვის უშვებს ისეთ ლეგიტიმურ საშუალებას, როგორც არის დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის განვითარებისათვის გამოსაცდელი ვადის გამოყენების უფლებამოსილებით აღჭურვა, რაც იმას ნიშნავს, რომ დამსაქმებელს გამოსაცდელი ვადის გამოყენებით საშუალება ეძლევა, შეაფასოს დასაქმებულის რეალური პერსპექტივები, როგორც სამუშაოს შესასრულებლად ეფექტიანი და სარგებლის მომტანი სამუშაო ძალისა. თუმცა, ამავე დროს, კერძო სამართლისათვის დამახასიათებელი მხარეთა თანასწორობის ფუძემდებლური პრინციპი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში მოდიფიცირდება, – დამსაქმებელი, ერთი შეხედვით, უპირატესი მდგომარეობით წარმოჩნდება დასაქმებულის დაქვემდებარების ფონზე, – ნიველირებადია. მოცემულ შემთხვევაში ეს მდგომარეობა ვლინდება იმით, რომ გამოსაცდელი ვადით შრომით ურთიერთობაში შესვლის გამო დასაქმებულს გააჩნია სამართლიანი მოლოდინის ის უფლება, რომ დამსაქმებელმა ობიექტურად შეაფასა შრომითი საქმიანობის შესრულების ხარისხი, რის შესაბამისად მიიღო გადაწყვეტილება შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებისა თუ შეწყვეტის შესახებ. სწორედ აქედან მოდის დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთი – შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება კონფლიქტის გადაწყვეტის დროს დასაბუთდეს ისეთი მაღალი მოთხოვნით, რომ დამსაქმებელმა შეძლოს, თავიდან აიცილოს ყოველგვარი ეჭვი მისი მხრიდან დასაქმებულის მიმართ სტიგმატიზაციის ნებისმიერი ნიშნის მიხედვით, ეს იქნება პიროვნულ-სუბიექტური, ეთნიკური, რელიგიური, პოლიტიკური თუ სხვა მახასიათებლით. კონფლიქტში გარკვევისას დასაქმებულს არ უნდა დარჩეს არცერთი კითხვა პასუხგაუცემელი, რომლებიც შექმ-

ნის წარმოდგენებს და გააჩენს შეგრძნებებს უთანასწორო და უსამართლო მოპყრობის გამო მსხვერპლად დასაქმებულის აღმოჩენისა.“

„სააპელაციო პალატამ აღნიშნა, რომ შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-3 ნაწილი არ შეიძლება განიმართოს კოდექსის მიზნების, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის გარანტირებული უფლებების ურთიერთშეჯერების გარეშე. ამიტომ ნორმატიული ჩანაწერი დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადის გამოყენებისას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ნებისმიერ დროს არ მოიაზრებს ასეთ ვადაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას უპირობოდ. შეწყვეტის პირობები უნდა უკავშირდებოდეს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში ჩამოთვლილ საფუძვლებს, გარდა აღნიშნული მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტში მითითებული საფუძვლისა, რომელიც ვერ იქნება გამოსაცდელი დროით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თანმხვედრი, რადგან შრომითი ურთიერთობის ვადის გასვლა უკავშირდება მხოლოდ ორმხრივად შეთანხმებული ვადის გასვლის მტკიცებას და არა ცალმხრივად დასაქმებულის მხრიდან წარმოშობილ გარკვეულ გარემოებებს. იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებლის მიერ გამოსაცდელი ვადის პერიოდის გამოყენებისას ხდება დასაქმებულის მიერ საქმიანობის განხორციელების პროცესებზე დაკვირვება, დამსაქმებლის საფუძვლიანი ვარაუდის გამო გამოსაცდელი პერიოდის დასრულებამდეც ნებისმიერ დროს შეუძლია დამსაქმებელს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, ხოლო საფუძვლიანი ვარაუდი დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების უპერსპექტივობის შესახებ დასაბუთებული უნდა იყოს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგიტიმურ საფუძველზე მითითებით.“

„სააპელაციო პალატამ ყურადღება გაამახვილა იმაზე, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძვლად შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებიდან მე-3 თვის დასასრულს მიეთითა შრომითი ურთიერთობის ვადის ამოწურვა. ეს მაშინ, როცა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების ვადა არ განსაზღვრულა 3 თვით და ეს უკანასკნელი წარმოადგენდა შრომითი ურთიერთობის განვითარების დაშვებისათვის გამოსაცდელ ვადას. იმ პირობებში, როცა მოპასუხე ორგანიზაციის არგუმენტებს გათავისუფლების კანონიერების გამო წარმოადგენს მოსარჩელის მიერ შრომითი უფლებამოსილების გადამეტებულად თუ არაჯეროვნად გამოყენება, მისი გათავისუფლების სწორი სამართლებრივი ფორმულირება უნდა მომხდარიყო შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის და შემვსები საფუძვლის მითითებით, კერძოდ, 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ (დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუ-

შაოსთან) ან „8“ (დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა) ქვეპუნქტებით.“

ამდენად, სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნა, რომ მოცემულ პირობებში დამსაქმებლის 2015 წლის 3 ნოემბრის ბრძანება კანონსაწინააღმდეგო იყო და აღნიშნა შემდეგი: **„იმის გათვალისწინებით, რომ [დამსაქმებელი] ვერ ასაბუთებს და ადასტურებს მოსარჩელის გადაცდომებს თუ შინაგანანგისით გათვალისწინებულ ფუნქციათა ჯეროვნად შეუსრულებლობას, მიიჩნევა, რომ მოსარჩელემ წარმატებით გაიარა გამოსაცდელი პერიოდი, რაც მასთან ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულების დადების (ან ზოგადი ბრძანების გამოცემის) პრეზუმფციას ქმნის.** შესაბამისად, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელე მხარის სადავო უფლებებში აღდგენა მართებული, ხოლო სააპელაციო პრეტენზიები პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე საფუძველს მოკლებული იყო.“

სააპელაციო სასამართლომ განიხილა შემთხვევაში დასაქმებულმა შეიტანა საკასაციო საჩივარი, რომლითაც მოითხოვა სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 9 დეკემბრის განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს. საკასაციო სასამართლოს მსჯელობისა და სამართლებრივი შეფასების საგანს წარმოადგენდა ორი მნიშვნელოვანი სამართლებრივი საკითხი:

- I) დასაქმებულის, რომელიც კონკურსის საფუძველზე დაინიშნა 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადით, უვადოდ დასაქმებულად მიჩნევის მართებულობა;
- II) გამოსაცდელი ვადის დასრულებისას დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თავისებურებათა სამართლებრივი კვალიფიკაცია.

პირველ საკითხთან დაკავშირებით საკასაციო სასამართლომ არ გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა და დასკვნები, რომ დასაქმებული კონკურსის საფუძველზე სამი თვის გამოსაცდელი ვადით უვადოდ დაინიშნა. სასამართლომ მითითებით, უზენაესი სასამართლომ სამოქალაქო საქმეთა პალატამ ერთხელ უკვე იმსჯელა გამოსაცდელი ვადის დაინიშნულებასა და სამართლებრივ ბუნებაზე.⁵⁴

⁵⁴ დეტალურად იხ. ზემოთ, 4.2.1 ქვეთავი, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნება.

აღნიშნულ საკითხზე, საკასაციო სასამართლომ დამატებით განმარტა, „რომ დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადებისას არ წარმოშობილა უვადო შრომითი ურთიერთობა. მისი წარმოშობა დამოკიდებული იყო გამოსაცდელი ვადის წარმატებით გავლაზე. გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება პირთან, რომელმაც კონკურსში გაიმარჯვა, დამსაქმებლის უფლებაა, თუ გამოსაცდელი ვადა ამ პირთან მიმართებით პირველად გამოიყენება **(პირველად გამოყენება, მოცემულ შემთხვევაში, დავის საგანს არ წარმოადგენს).**“⁵⁵

„საკასაციო სასამართლოს შემდგომი მსჯელობის საგანია, რა საფუძვლებით შეიძლება მოხდეს გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

სშკ-ის მე-9 მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს (1) ან დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება, (2) ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება. იმავე მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები (თუ თავად ამ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული).

საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის აღნიშნული ჩანაწერი – ნებისმიერ დროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლების შესახებ – **ამავე კოდექსის 37-ე მუხლში ჩამოთვლილ გათავისუფლების საფუძვლებს უნდა დაუკავშირდეს. ნორმის ასეთი განმარტება არ გამომდინარეობს სშკ-ის არც მე-9 და არც 37-ე მუხლების შინაარსიდან და პირდაპირ ეწინააღმდეგება მათ.**

სშკ-ის 37-ე მუხლი უთითებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებზე არა გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, არამედ ამ ვადის წარმატებით გავლის შემდგომ მხარეთა შორის მე-9 მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად დადებული შრომითი ხელშეკრულებით წარმოშობილი ურთიერთობისას. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს უშუალოდ სშკ-ის მე-9 მუხლის შინაარსიდანაც, რომელიც საუბრობს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში სამომავლო შრომის ხელშეკრულების დადება-არდადებაზე და იქვე აკონკრეტებს, რომ არსებობს შრომის ხელშეკრულების არდადების

⁵⁵ ამ შემთხვევაშიც, ავტორის მოსაზრებით, მოცემულ გადანწყვეტილებაზე მითითება მიზნად არ ისახავს სამართლებრივი საკითხის დადგენას, დასაშვებია თუ არა ერთხელ უკვე გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების შემდეგ გამოსაცდელი ვადის შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება.

მხოლოდ ერთი საფუძველი – პირის შეუსაბამობა შესასრულებელ სამუშაოსთან, რაც გულისხმობს დაკავებულ თანამდებობასთან პირის პროფესიული ჩვევების, შესაძლებლობებისა და პირადი თვისებების შეუსაბამობას.“

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „თუ სშკ-ის 37-ე მუხლით გათვალისწინებულ საფუძველებზე მითითებისა და მათი დამტკიცების ტვირთს დამსაქმებელს დავაკისრებდით დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგ შრომითი ხელშეკრულების არდადების შემთხვევაშიც, მაშინ გამოსაცდელი ვადა საერთოდ დაკარგავდა თავის დანიშნულებას. გამოსაცდელი ვადა კი ის ერთადერთი პერიოდია, რომლის განმავლობაშიც კანონმდებელმა დამსაქმებელს თავისუფლება მიანიჭა, არ გააგრძელოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, თუ მიაჩნია, რომ იგი არ შეესაბამება შესასრულებელ სამუშაოს.

გემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შეუსაბამობაზე არ შეიძლება გავრცელდეს მტკიცების ის სტანდარტი, რომელიც გათვალისწინებულია სშკ-ის 37-ე მუხლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას.

სწორედ ამიტომ, სშკ-ის 9.4 მუხლის შესაბამისად, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე ასევე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნებიც, რაც მოიცავს წინასწარი გაფრთხილების, კომპენსაციისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების ვალდებულებას.

გემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირის გათავისუფლებისას არ მოქმედებს ის საფუძვლები და მტკიცების ის ვალდებულება, რომელიც გათვალისწინებულია სშკ-ის 37-ე და 38-ე მუხლებით.

აღნიშნული თვალსაზრისით, საყურადღებოა ასევე, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის №158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“, რომელიც საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული, მაგრამ ხშირად გამოიყენება საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომის კოდექსის ნორმების განმარტების პროცესში. იგი, როგორც არაპირდაპირი წყარო, სახელმწიფოებს საშუალებას აძლევს, კონვენციის მოქმედების სფეროდან გამორიცხონ გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულთა შრომით ურთიერთობაში ყოფნის პერიოდი, რაც კიდევ ერთხელ მიუთითებს იმაზე, რომ ამ პერიოდში კონვენციით გათვალისწინებული გარანტიები (მათ შორის, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთების ვალდებულება) არ მოქმედებს (იხ. შრომის საერთაშორისო

ორგანიზაციის №158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“, მუხლი 2.2.ბ).

რაც შეეხება გათავისუფლების საფუძვლად სადავო ბრძანებაში სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის მითითებას, საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ, რამდენადაც მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა გამოსაცდელი ვადის დასრულების შემდეგ და არა აღნიშნული ვადის დასრულებამდე, **ამ ქვეპუნქტის მითითება, ზოგადად, მართებულია განხორციელდა დამსაქმებლის მხრიდან. აღნიშნულ მუხლთან ერთად მართებული იქნებოდა მითითება სშკ-ის მე-9 მუხლის მე-3 ნაწილზეც, თუმცა ასეთი მითითების არარსებობა არ წარმოადგენს გასაჩივრებული ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველს.**“

საკასაციო სასამართლომ, მნიშვნელოვნად ჩათვალა, გაეკეთებინა ზოგადი განმარტება იმასთან დაკავშირებით, რომ მოცემულ გადაწყვეტილებაში „განვითარებული მსჯელობიდან გამონაკლისია გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირის მიმართ დისკრიმინაციის შემთხვევა. სშკ-ის მე-2.3 მუხლის შესაბამისად, ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური და სხვა შეხედულების გამო აკრძალულია როგორც შრომით, ისე წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში. **აღნიშნული ვრცელდება გამოსაცდელ ვადაზეც. ამიტომ თუ პირი უთითებს, რომ მასთან გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ან მისი გასვლის შემდეგ შრომითი ხელშეკრულება არ დაიდო რომელიმე ნიშნით მისი დისკრიმინაციის გამო, სასამართლოს დანიშნულებაა, შეამოწმოს, ჰქონდა თუ არა ადგილი დისკრიმინაციულ მოპყრობას.**“

5. სამუშაო დროის რეგულირება

5.1 სამუშაო დროის რეგულირების მიზანი

უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვა, სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის გონივრული ბალანსის უზრუნველყოფა⁵⁶

საქმის ფაბულა: *სსიპ საგანგებო და გადაუდებელი სიტუაციების მართვის სააგენტოს მორიგე ცვლის უფროსისა და თბილისის მახარისხებელი სალოკო-მოტივო დეპოს ელმავლის მემანქანის თანაშემწის პოზიციებზე დასაქმებულმა ორმა პირმა საკონსტიტუციო სარჩელით მიმართეს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს და საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებული თანასწორუფლებიანობისა და შრომითი თავისუფლების პრინციპებთან მიმართებით მოითხოვეს საქართველოს ორგანული კანონის – „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის პირველი წინადადების არაკონსტიტუციურად ცნობა, რომელიც განსაზღვრავს დასაქმებულის სამუშაო დროის ნორმირებულ დასაშვებ ხანგრძლივობას.*

საკონსტიტუციო სასამართლომ განმარტებით, „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლი ადგენს კვირის ფარგლებში ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობას. აღნიშნული მუხლის პირველი პუნქტის პირველი წინადადების კონსტიტუციურობის საკითხზე მსჯელობისას საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ წარმოადგინა მნიშვნელოვანი განმარტება კანონმდებლის მიერ ნორმირებული სამუშაო დროის რეგულირების მიზნებთან მიმართებით. პირველ რიგში, უნდა აღინიშნოს, რომ საკონსტიტუციო სასამართლომ განმარტებით, სამუშაო დროის „მაქსიმალური ხანგრძლივობის საკანონმდებლო რეგლამენტაცია სწორედ დამსაქმებელთა შეუზღუდავი დისკრეციის და საკუთარი ძალაუფლებისა თუ დომინანტური მდგომარეობისთვის ერთგვარ ზღუდედ გვევლინება და განსაზღვრავს იმ საზღვრებს, რომელთა ფარგლებშიც დამსაქმებელი თავისუფალია იმოქმედოს.“

აღნიშნულ საქმეზე მსჯელობისას საკონსტიტუციო სასამართლომ ხაზი გაუსვა სამუშაო დროის რეგულირების ერთ-ერთ ძირითად მიზანს, რომელიც გულისხმობს დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვას. საკონსტიტუციო სასამართლომ თანახმად, „სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მნიშვნელოვანი ელემენტია ადამიანის შრომის თავისუფლების ეფექტური რეალიზებისათვის. **გადაჭარბებულად დიდმა სამუშაო დროის ხანგრძლი-**

⁵⁶ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ გადაწყვეტილება, საქმე №2/2/565, 2016 წლის 19 აპრილი.

ვობამ, რომელიც არ აძლევს დასაქმებულს ნორმალურად დასვენებისა და ენერჯის აღდგენის შესაძლებლობას, შეიძლება შეუქმნას საფრთხე მის ჯანმრთელობას ან ნორმალურ სოციალურ ყოფაცხოვრებას. იმ შემთხვევაში, თუ სახელმწიფო არ დაიცავს ადამიანებს ასეთ პირობებში მუშაობისაგან, ის ფაქტობრივად აიძულებს მათ, იმუშაონ **საკუთარი ჯანმრთელობის ან სოციალური ცხოვრების ხარჯზე, ან დარჩნენ შემოსავლის გარეშე.** აშკარაა, რომ პირის მიერ ასეთ პირობებში მუშაობის არჩევა გამონკვევლია მხოლოდ მისთვის სხვა არჩევანის არარსებობით, შესაბამისად, მის მიერ სამუშაოს შესრულება უფრო მეტად ემსგავსება იძულებას, ვიდრე შრომის თავისუფლების რეალიზებას.“

საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „სამუშაო დრო მჭიდრო კავშირშია მისი განმახორციელებელი პირების უსაფრთხო გარემოში მუშაობასა და მათ ჯანმრთელობასთან. **უსაფრთხო, ჯანსაღი გარემო არ უნდა იქნეს გაგებული როგორც მხოლოდ სამუშაოს შესრულების ადგილის უსაფრთხოება. არაგონივრულად ხანგრძლივი სამუშაო დრო გავლენას ახდენს პირის შრომით უნარებზე, იწვევს გადაღლას, რაც უარყოფითად აისახება დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე.**

საკონსტიტუციო სასამართლოს გადანწყვეტილებაში გამოკვეთილია ასევე სამუშაო დროის რეგულირების კიდევ ერთი მიზანი – დასაქმებულის შრომასა და პირად ცხოვრებას შორის დასაშვები – გონივრული ბალანსის მიღწევის უზრუნველყოფა. საკონსტიტუციო სასამართლოს მიხედვით, „სამუშაო დროის დადგენისას მნიშვნელოვან ინტერესს წარმოადგენს დასაქმებულის უფლება, **კავშირი იქონიოს გარე სამყაროსთან, იზრუნოს საკუთარი ცხოვრების სხვა ასპექტების განვითარებაზე და მოახდინოს კარიერული თუ პროფესიული და პირადი ცხოვრების დაბალანსება.** სამუშაო დროის ხანგრძლივობა უშუალოდ არის დაკავშირებული ადამიანის ცხოვრებასთან. ის ამ დროის განმავლობაში სრულიად არის მოწყვეტილი პირად სივრცეს და ასრულებს მასზე დაკისრებულ მოვალეობას. აღნიშნულ პროცესში მას ესაჭიროება კონცენტრაცია კონკრეტულ შესასრულებელ დავალებებზე. ყოველ ინდივიდუალურ შემთხვევაში განსხვავებულია ამგვარი სამუშაოს სახე, მისი შესრულების სიმძიმე თუ გავლენა მისი შემსრულებლის ფიზიკურ, ფსიქიკურ მდგომარეობაზე. ამასთან, იმ პერიოდის გახანგრძლივებასთან ერთად, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებულს მოეთხოვება ამ ვალდებულებათა შესრულება, იზრდება ზემოქმედების ინტენსივობაც. **გაუმართლებელია, რომ სამუშაოს განხორციელება ადამიანისაგან მოითხოვდეს მისი მთელი დროის დათმობას. პიროვნება უზრუნველყოფილი უნდა იყოს შესაძლებლობით, მონაწილეობა მიიღოს სხვადასხვა საზოგადოებრივ აქტივობაში და ჰქონდეს გარკვეული თავისუფალი დრო, რათა მან განკარგოს**

ის საკუთარი ინტერესების შესაბამისად. ამგვარი, პირად და ოჯახურ ცხოვრებასთან ბალანსის დაცვა, უპირველეს ყოვლისა, შესაძლებელია სამუშაო დროის გონივრულად განსაზღვრის გზით, როდესაც მისი გადანაწილება და დადგენა ხდება იმგვარად, რომ დასახელებული მიზნებისთვის რჩება დასაქმებულს დრო, თავისუფალი მონაკვეთი, როდესაც ის არ არის შებოჭილი და შემოსაზღვრული დამსაქმებლის ინტერესების შესაბამისად მოქმედების ვალდებულებით და ყოველგვარი მითითებებისა თუ ვალდებულებების გარეშე განკარგავს მას.“

ამრიგად, სამუშაო დროის რეგულირების მიზანთან დაკავშირებით საკონსტიტუციო სასამართლოს შეჯერებული პოზიციია, რომ „მაქსიმალური სამუშაო დროისათვის გარკვეული ლიმიტის დანესება და მყარი რეგულაციების დადგენა მნიშვნელოვანი გარანტიაა დასაქმებულისათვის. ის ემსახურება დასაქმებულთა ინტერესებს, თავს გრძნობდნენ სტაბილურად, რომ არ მოხდება მათთვის იმ ხანგრძლივობის სამუშაო დროის განსაზღვრა, რომელიც ზიანს მიაყენებს მის ჯანმრთელობას, მოუსპობს შესაძლებლობას, ღირსეულად წარმართოს საკუთარი პირადი ცხოვრება. შესაბამისად, სახელმწიფოს მოეთხოვება, მაქსიმალური დროის ხანგრძლივობა იყოს გონივრული, რათა დასახელებული მიზნები რეალურად იყოს შესრულებადი.“

5.2 ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა

შრომის კოდექსით განსაზღვრული კვირის განმავლობაში ნორმირებული სამუშაო დროის ფარგლები⁵⁷

5.1 ქვეთავში მითითებული საქმე ასევე მნიშვნელოვანია „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის არსის განსაზღვრის თვალსაზრისით. მოცემული ნორმის თანახმად, „დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე სანარმოში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, - კვირაში 48 საათს“. საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „აღნიშნული ნორმის საფუძველზე დადგენილია მაქსიმალური სამუშაო დროის ხანგრძლივობა კვირის განმავლობაში, რომელიც განსხვავებულია სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე სანარმოში დასაქმებულთათვის, სხვა პირებთან შედარებით. სპეციფიკურ სანარმოში დასაქმებულთა მიმართ დამსაქმებელი უფლებამოსილია, გამოიყენოს უფრო ხანგრძლივი სამუშაო კვირა.“ საკონსტიტუციო

⁵⁷ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №2/2/565, 2016 წლის 19 აპრილი.

სასამართლოს თანახმად, „ეს ნორმა მიემართება ისეთ სანარმოებს, რომლებიც, თავისი სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე, საჭიროებენ 8 საათზე მეტი ვადით უწყვეტად მუშაობას და შრომითი პროცესის უწყვეტობა მნიშვნელოვნად განაპირობებს სანარმოს ნორმალურ ფუნქციონირებას. ხოლო უწყვეტობის დარღვევა დაკავშირებული იქნება სანარმოო პროცესის შეფერხებასთან. ამავე დროს, [ეს] ნორმა მიუთითებს არა მხოლოდ ნარმოების, არამედ შრომითი პროცესის უწყვეტობაზე, რაც გულისხმობს, რომ კონკრეტულ თანამშრომელთან მიმართებით უნდა არსებობდეს სამუშაო პროცესის უწყვეტობის საჭიროება. 8 საათის გასვლის შემდეგ მისი ჩანაცვლება დაკავშირებული უნდა იყოს სამუშაო პროცესის ეფექტურობის მნიშვნელოვან შეფერხებასთან. მხოლოდ ის ფაქტი, რომ სანარმო უწყვეტად მუშაობს, არ არის საკმარისი 48-საათიანი სამუშაო კვირის მის ყველა თანამშრომელზე გასავრცელებლად, ხოლო უწყვეტობის დარღვევა დაკავშირებული იქნება სანარმოო პროცესის შეფერხებასთან. [მოცემული] ნორმით განსაზღვრული სპეციფიკური სანარმოს არსებობა დამოკიდებულია ნარმოების პროცესის ბუნებაზე და არა დამსაქმებლის მიერ საკუთარი სურვილით განსაზღვრულ სამუშაო კვირის მოცულობაზე. სადავო ნორმის მიზნებისათვის სპეციფიკურია სანარმო, რომლის ფარგლებში დასაქმებული პირის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკა მოითხოვს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ შრომით რეჟიმს.“

„საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის სამართლებრივ ბუნებასთან მიმართებით საყურადღებოა საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტება, რომ „ნორმა ადგენს არა დასაქმებულის ვალდებულებას, იმუშაოს კვირაში 48 საათის განმავლობაში, არამედ არ ზღუდავს მხარეთა უფლებას, შეთანხმდნენ კვირაში 48-საათიანი სამუშაო რეჟიმზე, ხოლო სამუშაო დროის ზუსტი ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულებით.“ კიდევ უფრო კონკრეტულად, საკონსტიტუციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ნორმა „არ ადგენს ცალსახა ვალდებულებას, რომ სპეციალური რეჟიმის სანარმოში დასაქმებულებმა უნდა იმუშაონ კვირაში 48 საათის განმავლობაში. მის საფუძველზე დადგენილია მხარეთა უფლება, დადონ ხელშეკრულება, რომელიც 48-საათიანი სამუშაო კვირას ითვალისწინებს. ამავე დროს, [ეს] ნორმა საერთოდ არ არეგულირებს დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურების ან სხვა შრომით პირობებთან დაკავშირებულ საკითხს. მის საფუძველზე, უბრალოდ, დადგენილია, რომ, თუ სანარმო წარმოადგენს სპეციალური რეჟიმის მქონე დანესებულებას, მაშინ დასაშვებია, რომ სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა მასში დასაქმებული ზოგიერთი პირისათვის იყოს 48 საათი.“

სამუშაო დროის ხელშეკრულების განსაზღვრის მხარეთა უფლებასთან მიმართებით გასათვალისწინებელია საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარ-

ტება, რომ „48-საათიანი ვადა არ უნდა იქნეს აღქმული სახელმწიფოს მიერ განსაზღვრულ ვადად. ეს წარმოადგენს დროის მაქსიმალურ ხანგრძლივობას, რომლის ფარგლებშიც მხოლოდ მხარეები, საკუთარი თავისუფალი ნებიდან გამომდინარე, განსაზღვრავენ სამუშაო კვირის ხანგრძლივობას. [ამ] ნორმით გადმოცემული დროის ოდენობა **წარმოადგენს ერთგვარ ბერკეტს, ლიმიტს, რომლის შემდგომაც დამსაქმებელი (და დასაქმებულის) შეზღუდულია საკუთარი ნების გამოვლენისა და 48 საათზე მეტი სამუშაო დროის დადგენაში.**“

5.3 ზეგანაკვეთური სამუშაო

ზეგანაკვეთური სამუშაო დროის აღრიცხვა და ზეგანაკვეთური სამუშაოს განმარტება⁵⁸

საქმის ფაბულა: დასაქმებული მუშაობდა კომპანიაში ლამის მზარეულის თანამდებობაზე 2016 წლის აგვისტოდან 2017 წლის 1 ივლისამდე. თავდაპირველად, 2016 წლის 31 დეკემბრამდე დადებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა 2017 წლის 1 იანვარს დადებული შრომითი ხელშეკრულებით, რაც დასაქმებულის ინიციატივით შეწყდა 2017 წლის 1 ივლისიდან. დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის მიმართ და მოითხოვა 5095 ლარის ოდენობის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება. მოსარჩელის მტკიცებით, იგი მუშაობდა ლამის მზარეულად, რის გამოც ზეგანაკვეთური სამუშაო საათები უნდა აუნაზღაურდეს ლამის მზარეულის ხელფასის ოდენობით საათში 3 ლარით.

მოპასუხემ მოთხოვნის გამომრიცხველ შესაგებელში განმარტა, რომ მოსარჩელესთან დადებული შრომის ხელშეკრულებით განსაზღვრულია ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების ოდენობა და ანაზღაურების წესი, კერძოდ, ხელშეკრულებაში განსაზღვრულია, რომ საბაზისო დღიური ანაზღაურება შეადგენს 14.24 ლარს, ხოლო ზეგანაკვეთური ანაზღაურება შეადგენს, ჯამში, 6.61 ლარს (გადასახდების გარეშე). მოსარჩელის ცვლა იწყებოდა დილის 5:00 საათზე და მისი მორიგეობის დრო სრულდებოდა 21 საათზე, მოსარჩელის სამუშაო ადგილი იყო დაბა ვაზიანში არსებული სამხედრო ნაწილი, საიდანაც სახლში წასვლას ტრანსპორტის პრობლემების გამო ხშირად ვერ ახერხებდა. ამის გამო რჩებოდა სამსახურში, სადაც არის მოსასვენებელი პირობები, სამხედროებისთვის განკუთვნილი საწოლები. ამდენად, მოსარჩელე სამსახურში შრომითი მოვალეობის შესრულების მიზნით არ რჩებოდა.

საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილებით, სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს დაეკისრა დასაქ-

⁵⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-562-2019, 2019 წლის 28 ივნისი.

მებულისათვის 3208,5 ლარის გადახდა. არ დაკმაყოფილდა მოსარჩელის მოთხოვნა ზეგანაკვეთური სამუშაოს საათში 3 ლარით ანაზღაურების შესახებ. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება ორივე მხარემ გაასაჩივრა სააპელაციო საჩივრით. პირველმა აპელანტმა (დასაქმებულმა) მოითხოვა საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება, ხოლო მეორე აპელანტმა (დამსაქმებელმა) ამავე გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის უარყოფა.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინებით, სააპელაციო საჩივრები უარყოფილ იქნა. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე 2016 წლის აგვისტოდან 2017 წლის ივნისის ჩათვლით ფაქტობრივად შრომით მოვალეობას ასრულებდა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ზეგანაკვეთური სამუშაოების დროის გადაჭარბებით. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ხელშეკრულებით განსაზღვრული იყო ცვლაში მუშაობის რეჟიმი, სამუშაო დრო – 5:00-21:00 საათი, შესვენება 2 საათი, მათ შორის, ზეგანაკვეთურ სამუშაო დროს შეადგენდა 4 საათს. სულ სამუშაო დროის ხანგრძლივობა იყო 14 საათი. სამუშაო დღეები განისაზღვრებოდა ტაბელის შესაბამისად. საბაზისო ხელფასის ოდენობა იყო 14,24 ლარი, ზეგანაკვეთურის ანაზღაურება განისაზღვრებოდა 6,61 ლარით, სულ ხელფასი ჯამში შეადგენდა 20,85 ლარს. ტაბელში მითითებული მონაცემებით დასტურდებოდა, რომ სადავო პერიოდში მოსარჩელის სამსახურში ყოფნის დრო აჭარბებს შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო დროის მაქსიმალურ ოდენობას – ცვლაში 14 საათს, საიდანაც 4 საათი არის ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა მხარეთა მიერ დადებულ შრომით ხელშეკრულებაზე, რომლითაც გათვალისწინებულია ზეგანაკვეთური სამუშაოს 4 საათის ანაზღაურება, ჯამურად, 6,61 ლარის ოდენობით, რაც არის საათში 1,65 ლარი. თუმცა, რადგან მოსარჩელე როგორც სამხედრო ძალების ვეტერანი, სარგებლობს საქართველოს საგადასახადო კოდექსით დადგენილი შეღავათით და გათავისუფლებულია საშემოსავლო გადასახადისაგან, შესაბამისად, მისი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებაა საათში 2,07 ლარი.⁵⁹

⁵⁹ სააპელაციო სასამართლომ საქმეში წარმოდგენილი სამსახურში გამოცხადების ტაბელის მიხედვით დადგენილად მიიჩნია, რომ სადავო პერიოდში ზეგანაკვეთური სამუშაოს რაოდენობაა: 2016 წლის აგვისტოში 50 საათი, 2016 წლის სექტემბერში 170 საათი, 2016 წლის ოქტომბერში 140 საათი, 2016 წლის ნოემბერში 130 საათი, 2016 წლის დეკემბერში 140 საათი, 2017 წლის იანვარში 150 საათი, 2017 წლის თებერვალში 187 საათი, 2017 წლის მარტში 175 საათი, 2017 წლის აპრილში 148 საათი, 2017 წლის მაისში 173 საათი, 2017 წლის ივნისში 92 საათი. საერთო ჯამში, საათში 2,07 ლარის ანაზღაურების პირობით მოსარჩელეს მართებულად აუნაზღაურდა 3208,5 ლარი.

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა. კასატორმა მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და სარჩელის უარყოფა. კასატორის მტკიცებით, „სამსახურში გამოცხადების ტაბელის არსებობა გამომდინარეობს სამუშაო სპეციფიკიდან და კომპანიის კეთილი ნებიდან. მოცემულ შემთხვევაში, მართალია, მოპასუხე კომპანიას გააჩნია ტაბელის მსგავსი დოკუმენტი, თუმცა ამ დოკუმენტს არ აქვს ოფიციალური სახე, რადგან არ არის დამტკიცებული კომპანიის დირექტორის მიერ ბრძანებით ან სხვა რაიმე დოკუმენტით, თუმცა აღნიშნული დოკუმენტი არის თანამშრომელთა (ცვლებში) სამსახურში გამოცხადების უწყისი და არ ემსახურება სამსახურში გამოცხადების საათების დაანგარიშებას, რადგან სამუშაო საათები შრომითი ხელშეკრულებით იმპერატიულად არის დადგენილი და მასში ასევე გათვალისწინებულია ზეგანაკვეთური საათები ანაზღაურების მითითებით.“

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ განუხილველად დატოვა საკასაციო საჩივარი საჩივრის დაუშვებლობის გამო. საკასაციო პალატის განმარტებით, „ვინაიდან სადავო ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ფაქტი და რამე სპეციალური მტკიცებულება, **რითაც შესაძლებელია აღნიშნულის დადასტურება, კანონმდებლობით გათვალისწინებული არ არის, ხოლო მოპასუხე კომპანიაში არსებობდა ტაბელები და ამ მტკიცებულებებით შესაძლებელი გახდა სადავო ფაქტობრივი გარემოებების დადასტურება, აღნიშნული არ წარმოადგენს გასაჩივრებული განჩინების გაუქმების საფუძველს.**“

საკასაციო პალატამ გაიზიარა სააპელაციო პალატის მსჯელობა, რომ **„ტაბელი წარმოადგენს დამსაქმებლის მიერ შემუშავებულ დოკუმენტს, რომლის მიზანია აღირიცხოს დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაო, რადგან დასაქმებულების შრომის ანაზღაურება განისაზღვრებოდა არა ფიქსირებული ანაზღაურებით, არამედ საათობრივი ანაზღაურებით, ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაო საათების მიხედვით.** შესაბამისად, ტაბელის მეშვეობით დამსაქმებელი აჯამებს თითოეული დასაქმებულის სამუშაო საათებს, განსაზღვრავს, რამდენია სტანდარტული სამუშაო და რამდენი ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო, რაც უნდა აანაზღაუროს დამსაქმებელმა. თავისი არსით ტაბელი არის დამსაქმებლისათვის დოკუმენტი, რადგან ტაბელით არის შესაძლებელი დასაქმებულის ფაქტობრივად ნამუშევარი სამუშაო საათების აღრიცხვა და ამის მიხედვით მისთვის შრომის ანაზღაურების გადახდა. ტაბელის შევსება არის დასაქმებულის კონტროლის ფარგლებში, დასაქმებულთა გამოცხადების და სამუშაო დროის დამთავრების სათანადოდ აღრიცხვა არის დამსაქმებლის ზედამხედველობის სფერო და ტაბელში ინფორმაციის მითითება მხოლოდ დასაქმებულის ნებაზე დამოკიდებული არ არის.“

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „სმკ-ის მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტის 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. **ამასთან, დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაო ზეგანაკვეთურად რომ ჩავთვალოთ, საჭიროა მისი შესრულება მხარეთა შორის შეთანხმებული იყოს და აღემატებოდეს კანონით განსაზღვრულ ზღვრულ ხანგრძლივობას. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან დადასტურებულია გარემოება მოსარჩელის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შესახებ და, ამასთან, მხარეთა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულია ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობა, სარჩელის უარყოფის შესახებ კასატორის პრეტენზია დაუსაბუთებელია“.**

დასაქმებულის სამსახურში არასამუშაო დროს ყოფნა გულისხმობს თუ არა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებას⁶⁰

საქმის ფაბულა: დასაქმებული 2008 წლიდან მუშაობდა დამსაქმებელ კომპანიაში. დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება მოშალა დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევის საფუძველით. დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს და მათ შორის მოითხოვა 2013 წლიდან, დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს გამო, 24 250 ლარის ანაზღაურება.

დასაქმებულის მოსაზრებით, შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში დასაქმებული იძულებული იყო, შეესრულებინა ზეგანაკვეთური სამუშაო. 2013 წელს ზეგანაკვეთურმა სამუშაომ შეადგინა 195 საათი, 2014 წელს – 202 საათი, 2015 წელს – 238 საათი, ხოლო, 2016 წლის თებერვლიდან ხელშეკრულების მოშლამდე – 400 საათი. თავის მხრივ, დასაქმებულის ზეგანაკვეთური შრომის საათობრივი ანაზღაურება შეადგენდა საათში 15,62 ლარს. დამსაქმებლის მოსაზრებით, არ დგინდება, დასაქმებული სამუშაო საათების დასრულების შემდგომ ასრულებდა თუ არა შრომით მოვალეობას. დამსაქმებელმა სადავო გახადა ასევე მოთხოვნილი თანხის გამოთვლის წესი და ოდენობა, ისევე, როგორც მოთხოვნის განხორციელების ვადა. დამსაქმებლის შეკასუხების თანახმად, მოთხოვნა ხანდამშლია და არ ექვემდებარება ანაზღაურებას. საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილე-

⁶⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-1327-2018, 2019 წლის 3 ივნისი.

ბით, სარჩელი უარყოფილ იქნა. აღნიშნული გადაწყვეტილება გაასაჩივრა დასაქმებულმა. სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილებით, სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებაზე უარის თქმის ნაწილში შეიცვალა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და ამ ნაწილში სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. კერძოდ, დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ დაეკისრა 1 706 ლარის ანაზღაურება, დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, მოთხოვნათა ნაწილი (2013 წლისა და 2014 წლის 8 ნომბრის ჩათვლით) ხანდაზმულად იქნა მიჩნეული, ამასთან, სასამართლომ ჩათვალა, რომ 2014 წლის ნომბრიდან 2015 წლის ბოლომდე ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ფაქტი ვერ დაამტკიცა დასაქმებულმა, ხოლო, 2016-2017 წლებში შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაო ექვემდებარებოდა ანაზღაურებას. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა დასაქმებულმა, მოითხოვა მისი ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

საკასაციო სასამართლომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ნაწილში საკასაციო საჩივარი არ დააკმაყოფილა. საკასაციო სასამართლოს თანახმად, დასაქმებული „2016-2017 წლების ზეგანაკვეთურ სამუშაო საათებს ანგარიშობს ე.წ შემოსვლისა და გასვლის აღრიცხვის მონაცემების მიხედვით და აჯამებს სამუშაო საათების დასრულების შემდეგ სამსახურში ყოფნის საათებს. აღნიშნულისა და საქმეში წარმოდგენილი აუდიტის დასკვნის (რომელშიც მოცემულია სამუშაო საათების გაანგარიშება თვეების ჭრილში) თანახმად, 2016 წლის თებერვლიდან 2017 წლის მარტის ჩათვლით დასაქმებულის მიერ ბანკის ოფისის დატოვებისას დაფიქსირებულ დროსა და სამუშაო დროის დასრულებას შორის სხვაობამ შეადგინა 114 საათი და 44 წუთი. გარდა ამისა, საქმის მასალებით დგინდება, რომ მითითებულ პერიოდში კომპიუტერულ პროგრამაში მუშაობდა [დასაქმებული], კერძოდ, აუდიტის დასკვნის მიხედვით, 17:00 საათის შემდეგ შესული დავალებების 64-65% იმავე დღეს შეასრულა [დასაქმებულმა] (სამუშაო საათების დასრულების შემდეგ)“. საკასაციო სასამართლომ ასევე გაითვალისწინა ის ფაქტი, რომ „კომპანიის სამუშაო, შესვენებისა და დასვენების დროის პოლიტიკის თანახმად, ზეგანაკვეთური ნამუშევარი ანაზღაურდება თავისუფალი დროით, (სამაგიერო დასვენების დროის გამოყენებით) ან 1.1. კოეფიციენტით, ასევე, დგინდება, რომ მოსარჩელეს 2016 წლის დეკემბრის ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები აუნაზღაურდა 1.1. კოეფიციენტით.“

საკასაციო სასამართლომ საერთო ჯამში არ გაიზიარა დასაქმებულის პრეტენზია ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებისა და ანაზღაურების კოეფი-

ციენტის არასწორად განსაზღვრის თაობაზე. სასამართლოს განმარტებით, „შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-4 ნაწილით დადგენილი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებისათვის სახეზე უნდა იყოს ამავე ნორმის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული წინაპირობები“. **„ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს მხოლოდ დასაქმებულის სამსახურში არასამუშაო დროს ყოფნა, არამედ უნდა დგინდებოდეს მისი მხრიდან სამუშაოს შესრულების ფაქტი. აღნიშნული გარემოებების მტკიცების ტვირთი, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის შესაბამისად, ეკისრება დასაქმებულს, კერძოდ, მან უნდა მიუთითოს და სადავოობის შემთხვევაში, წარადგინოს მტკიცებულებები, რომელთა ანალიზი სასამართლოს მიიყვანს დასკვნამდე, რომ მან სანარმოო აუცილებლობიდან გამომდინარე, სამუშაო საათების ამონურვის შემდგომაც შეასრულა შრომითი მოვალეობები, რომელთა სამუშაო დროს შესრულება ობიექტურად იყო შეუძლებელი. ამ მხრივ ქვემდგომმა სასამართლომ მართებულად შეაფასა საქმის მასალები, კერძოდ, სამსახურში გამოცხადების მაჩვენებელი და სწორად ჩათვალა, რომ სამუშაო საათების შემდგომ სამსახურში ყოფნის ფაქტი თავისთავად არ ამტკიცებდა სამუშაოს შესასრულებლად დამატებითი დროის საჭიროების არსებობას, უფრო მეტიც, [დასაქმებული], მართალია, მოითხოვდა დოკუმენტების გამოთხოვას [დამსაქმებლისგან], თუმცა მან სარწმუნოდ ვერ ახსნა, ამ შუამდგომლობის დაკმაყოფილების შემთხვევაში რა დოკუმენტაცია უნდა წარმოედგინა დამსაქმებელს და როგორ დადასტურდებოდა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებულად მიჩნევისათვის კანონით განსაზღვრული ელემენტების არსებობა.“** საკასაციო სასამართლომ დამატებით აღნიშნა, რომ, „მართალია, სააპელაციო პალატამ ნაწილობრივ დააკმაყოფილა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების მოთხოვნა, თუმცა ამ ნაწილში გადაწყვეტილება არ გასაჩივრებულა და შესულია კანონიერ ძალაში [...], შესაბამისად, მისი კანონიერება მსჯელობის საგანი ვერ გახდება.“

საკასაციო პალატამ ასევე უარყო დასაქმებულის პრეტენზია ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების კოეფიციენტის განსაზღვრის თაობაზე და აღნიშნა, რომ „გასაჩივრებელი გადაწყვეტილების დასკვნა დასაბუთებულია, იგი ემყარება საქმეში წარმოდგენილი დამსაქმებლის სამუშაო, შესვენებისა და დასვენების პოლიტიკასა და იმ ფაქტს, რომ [დასაქმებულს], ამ პოლიტიკით განსაზღვრული კოეფიციენტის შესაბამისად, ერთხელ უკვე აუნაზღაურა დამსაქმებელმა ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაო. ამგვარად, შეიძლება ითქვას, რომ, მიუხედავად დამსაქმებლის „სამუშაო, შესვენებისა და დასვენების პოლიტიკაზე“ დასაქმებულის ხელმოწერის არარსებობისა, მისთვის ცნობილია ამ წესების თაობაზე და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების კოეფიციენტი სწორედ ამ წესების შესაბამისად უნდა განისაზღვროს. ამგვარი

მიდგომა არ ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის 6.9. მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის მოთხოვნას და აბათილებს მხარის არგუმენტს, რომ კოეფიციენტის 1,5-ით განსაზღვრა იქნება გონივრული და სამართლიანი.“

5.4 ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების განაკვეთი

**ანაზღაურების განსაზღვრა ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის
ანაზღაურების განაკვეთის შესახებ შეთანხმების არარსებობისას⁶¹**

საქმის ფაბულა: დასაქმებული „A“, დასაქმებული „B“ და დასაქმებული „C“ შრომით ურთიერთობაში იყვნენ დამსაქმებელთან. მათი ანაზღაურება განისაზღვრებოდა ფიქსირებული ხელფასით. მოსარჩელეთა განმარტებით, ისინი მუშაობდნენ დადგენილი სამუშაო საათების გადამტებით, ანუ სამსახურებრივ ვალდებულებებს ასრულებდნენ სამუშაო საათების შემდეგაც და არასამუშაო დღეებშიც. დამსაქმებელმა ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ მოსარჩელები გაათავისუფლა სამსახურიდან და მათ არ აუნაზღაურა ზეგანაკვეთური სამუშაო. შესაბამისად, მოსარჩელებმა მოითხოვეს მოპასუხისათვის თანხის დაკისრება. მოსარჩელებმა სარჩელი აღძრეს სასამართლოში დამსაქმებლის მიმართ ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის თანხის დაკისრების მოთხოვნით. პირველი ინსტანციის სასამართლომ დააკმაყოფილა მოსარჩელეთა სასარჩელო მოთხოვნა.

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა. სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინებით დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა. სააპელაციო სასამართლომ უცვლელი დატოვა საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება. შრომითი ხელშეკრულებების თანახმად, დასაქმებულების სამუშაოს დაწყებისა და დამთავრების დრო განისაზღვრა დაკისრებული სამუშაოს შესრულებიდან გამომდინარე. სააპელაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ ხელშეკრულების ამ პირობის საფუძველზე, გარდა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ყოველკვირეული 40 საათისა, დასაქმებულმა „A“-მ 2013 წლის 1 მაისიდან 2013 წლის ბოლომდე, შაბათობით იმუშავა 299,5 საათი; სამუშაო დღეებში, 8-საათიანი სამუშაო დროის გარდა – 293 საათი; უქმე დღეებში კი – 50 საათი. დასაქმებულმა „B“-მ ამავე პერიოდში იმუშავა შაბათობით 190 საათი, 8-საათიანი სამუშაოს შემდეგ – 164 საათი, ხოლო უქმე დღეებში – 10 საათი. დასაქმებულმა „C“-მ კი იმუშავა შაბათობით – 125 საათი, 8-საათიანი სამუშაოს შემდეგ კი – 152 საათი.

⁶¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-420-400-2015, 2019 წლის 16 დეკემბერი.

სააპელაციო პალატამ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნა იმის შესახებ, რომ „საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტების საფუძველზე [დამსაქმებელი] ვალდებული იყო, დასაქმებულებისათვის გადაეხადა ანაზღაურება გაზრდილი ოდენობით.“ სააპელაციო სასამართლოს თანახმად, „მოსარჩევეების მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს მოცულობას, ე.ი. იმას, თუ რამდენი საათი იმუშავეს მათ კვირაში 40 საათის გადამეტებით, [დამსაქმებელი] სადავოდ არ ხდიდა. მისი პოზიციით, მონინააღმდეგე მხარეს ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის შრომის დამატებითი ანაზღაურება არ ეკუთვნოდა იმის გამო, რომ ეს ანაზღაურება უკვე გათვალისწინებული იყო ხელშეკრულებით მათთვის გადასახდელ ხელფასში.“

პირველი ინსტანციის სასამართლომ ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის საათობრივ განაკვეთად მიიჩნია ე.წ. 1.5 კოეფიციენტი. აღნიშნულ საათობრივ განაკვეთს დამსაქმებელი დაუსაბუთებლად მიიჩნევდა. „სააპელაციო სასამართლომ კი გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს ეს პოზიცია. სასამართლოს განმარტებით, **„დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაო ზეგანაკვეთურად რომ ჩავთვალოთ, საჭიროა მისი შესრულება მხარეთა შორის შეთანხმებული იყოს და აღემატებოდეს კანონით განსაზღვრულ ზღვრულ ხანგრძლივობას.“**

სააპელაციო სასამართლომ უდავოდ დადგინილად მიიჩნია, რომ მოსარჩევეებმა შეასრულეს ზეგანაკვეთური სამუშაო და არ დაეთანხმა დამსაქმებელს, „რომ ამ სამუშაოს შესრულებისათვის ანაზღაურებას შრომითი ხელშეკრულებებით გათვალისწინებული ხელფასი მოიცავდა. სასამართლომ აღნიშნა, რომ ხელშეკრულებათა თანახმად, სამუშაო რეჟიმი განისაზღვრებოდა „სამუშაოს შესრულებიდან გამომდინარე“, ე.ი. იმ დროით, რა დროც კონკრეტული სამუშაოს შესრულებას დასჭირდებოდა. სამუშაოს შესრულებას კი, შესაძლებელია, კვირაში 40 საათზე ნაკლები დროც დასჭირვებოდა. ამიტომ პალატამ დაუსაბუთებლად მიიჩნია აპელანტის პოზიცია იმის თაობაზე, რომ ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომის ანაზღაურება მაინცდამაინც ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის ანაზღაურებასაც მოიცავდა. ხელშეკრულებათა ტექსტიდანაც ირკვეოდა, რომ ხელშეკრულებებით გათვალისწინებული თანხა იყო შრომის მყარი ანაზღაურება, რომელსაც დასაქმებულები იღებდნენ შრომითი მოვალეობების შესრულებისათვის. ეს კი ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის დამატებით ანაზღაურებას არ გამოორიცხავდა.“

სააპელაციო პალატამ **„მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-4 პუნქტზე და განმარტა, რომ, ვინაიდან მხარეებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობა არ შეუთანხმებიათ, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 352-ე მუხლის მე-2 ნაწილის**

თანახმად, ამ პირობების განსაზღვრა უნდა მოხდეს სამართლიანობის საფუძველზე. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელები რეგულარულად ასრულებდნენ ზეგანაკვეთურ სამუშაოს და მათ საქმიანობა დასვენების დღეებშიც უნევდათ, პალატამ მიიჩნია, რომ საქალაქო სასამართლომ სამართლიანად განსაზღვრა ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის ასანაზღაურებელი თანხის ოდენობა. ამ წესის სამართლიანობას ისიც ადასტურებდა, რომ მოგვიანებით დადებულ ხელშეკრულებებში მხარეებმა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებისათვის სწორედ 1X1.5-ის შესაბამისი განაკვეთი გამოიყენეს.“

სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე დამსაქმებელმა შეიტანა საკასაციო საჩივარი და მოითხოვა გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა. თუმცა საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად ცნო.

6. შვებულება

6.1 ანაზღაურებადი შვებულება

ანაზღაურებადი შვებულება, როგორც დასაქმებულის სოციალური უფლება⁶²

საქმის ფაბულა: დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის 2014 წლის 5 მარტს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება კლინიკაში ბავშვთა ექიმ-სტომატოლოგის პოზიციაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა შეადგენდა ერთ წელს. 2014 წლის მაისი-ივნისის თვეში დასაქმებულმა რამდენჯერმე წერილობით მოითხოვა შვებულებით სარგებლობა. დასაქმებულს შვებულების უფლებით არ უსარგებლია. იგი სამსახურიდან გათავისუფლდა 2014 წლის 29 ივნისიდან. დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს და მოითხოვა, მათ შორის, გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაცია.

გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის საკითხზე მსჯელობისას სასამართლომ გადაწყვეტილების ფარგლებში ასევე იმსჯელა შვებულების უფლების არსზე.⁶³ საკასაციო პალატის განმარტებით, შრომის კოდექსის 21-ე მუხლი ადგენს დასაქმებულის უფლებას, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით წელიწადში, სულ მცირე, 24 კალენდარული დღით. „**შეიძლება ითქვას, რომ მითითებული ნორმა განსაზღვრავს დასაქმებულის სოციალურ უფლებათაგან ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი უფლების – შვებულებით სარგებლობის მინიმალურ სტანდარტს, რამდენადაც ამავე ნორმის მე-3 ნაწილით რეგლამენტირებულია შრომითი ხელშეკრულებით შვებულებით სარგებლობის განსხვავებულ ვადაზე მხარეთა შეთანხმების შესაძლებლობა იმ პირობით, რომ ეს შეთანხმება არ გააუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. კანონის ეს უკანასკნელი დანაწესი ნაკარნახევია ამავე კოდექსის პირველი მუხლის მე-3 ნაწილის გენერალური დათქმიდან, რომლის თანახმადაც, შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.**“

„ანაზღაურებადი შვებულების უფლების არსის გასარკვევად პალატა მიიჩნევს, რომ მნიშვნელოვანია, განიმარტოს ამ უფლების შინაარს-

⁶² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-578-553-2016, 2016 წლის 28 ოქტომბერი.

⁶³ მოცემულ საქმეზე გამოუყენებელი შვებულების შესახებ დეტალური მსჯელობა მოცემულია 6.2 ქვეთავში, გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაცია – საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული წინაპირობები.

სი: შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილით შემოთავაზებულია შრომითი ურთიერთობის განსაზღვრება, კერძოდ, ეს არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. **მოხმობილი ნორმიდან გამომდინარეობს ერთმნიშვნელოვანი დასკვნა იმის თაობაზე, რომ შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში ვალდებული პირი ეწევა დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ, არადამოუკიდებელ და სოციალურად დამოკიდებულ საქმიანობას, რის გამოც მას ეძლევა ხელფასი, ანუ შრომის ანაზღაურება პირს სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ მიეცემა. შრომის სამართალი ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ინსტიტუტს და შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ეს არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. ამავე ნორმის მე-2 ნაწილით დადგენილია შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ამომწურავი ჩამონათვალი, რომელთა შორისაცაა ანაზღაურებადი შვებულება (შკ-ის 36.2 მუხლის „მ“ ქვეპუნქტი). შრომითი ურთიერთობის შეჩერებასთან მიმართებით მოხმობილი ნორმა მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, გარდა ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ (სამხედრო სარეზერვო სამსახურში განვება) და „მ“ (ანაზღაურებადი შვებულება) ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, დასაქმებულს არ მიეცემა შრომის ანაზღაურება, თუ საქართველოს კანონმდებლობით ან შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული (36.4 მუხლი). სწორედ შრომის ანაზღაურების ოდენობას უკავშირებს კანონმდებელი შვებულების თანხას და იგი განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან, თუ მუშაობის დანწყებიდან ან უკანასკნელი შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია – ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურებიდან, ხოლო ყოველთვიური ფიქსირებული ანაზღაურების შემთხვევაში – ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით (შკ-ის 26-ე მუხლი). **ამდენად, შეიძლება ითქვას, რომ ანაზღაურებადი შვებულება წარმოადგენს შრომის სამართლით გარანტირებულ და საგამონაკლისო შემთხვევას, როდესაც დასაქმებული არ ასრულებს სამუშაოს, თუმცა ამ პერიოდის განმავლობაში მას ეძლევა შრომის ანაზღაურება“.****

ანაზღაურებადი შვებულების ფულადი კომპენსაციით ჩანაცვლების დაუშვებლობა⁶⁴

საქმის ფაბულა: მოსარჩელე მრავალი წლის განმავლობაში მუშაობდა ენერგეტიკის მარეგულირებელი ეროვნული კომისიის აპარატის ერთ-ერთ დეპარტამენტში დირექტორის თანამდებობაზე. 2007 წლის 1 ოქტომბერს დასაქმებული პირადი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლებულ იქნა აღნიშნული თანამდებობიდან საქართველოს ენერგეტიკის მარეგულირებელი ეროვნული კომისიის ბრძანების საფუძველზე. დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს მოპასუხე საქართველოს ენერგეტიკის მარეგულირებელი ეროვნული კომისიის წინააღმდეგ და მოითხოვა, მათ შორის გამოუყენებელი შვებულების თანხის ანაზღაურება. დასაქმებულის აღნიშნული მოთხოვნა არ დააკმაყოფილა არცერთი ინსტანციის სასამართლომ.

გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის საკითხზე მსჯელობისას საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის „21-ე მუხლის პირველი ნაწილი ადგენს არა მარტო შვებულების ხანგრძლივობის ფარგლებს, არამედ განსახილველი ნორმა ანიჭებს დასაქმებულს უფლებას, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით. აღნიშნული უფლების რეალიზაციისათვის აუცილებელია დასაქმებულის ნება, რომელიც უნდა მიუვიდეს დამსაქმებელს. **ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება წარმოადგენს დასაქმებულის დასვენების დროს, ანუ იმ უფლებას, რომელიც არ შეიძლება შეიცვალოს ფულადი კომპენსაციით. ამ დანაწესის აუცილებლობა იმაშია, რომ მაქსიმალურად უზრუნველყოფილ იქნეს დასაქმებულის დასვენების უფლება და ფულადი კომპენსაციით ჩანაცვლებით არ მოხდეს საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული მიზნის უგულებელყოფა.** ამასთან ერთად, აღსანიშნავია, რომ შვებულების უფლება წარმოიშობა მხოლოდ შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობების არსებობის პირობებში.“

ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობა გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში⁶⁵

საქმის ფაბულა: საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – დირექტორის დროებითი მოვალეობის შემსრულებლის 2015 წლის 27 აგვისტოს ბრძანებით, კონკურსის საფუძველზე, დასაქმებული დაინიშნა ცენტრის ადმინისტრ-

⁶⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №აბ-836-1122-09, 2010 წლის 26 მარტის განჩინება.

⁶⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №აბ-227-216-2017, 2017 წლის 13 ოქტომბერი.

რაციული სამსახურის საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და იურიდიულ საკითხთა განყოფილების უფროსად, სამი თვის გამოსაცდელი ვადით, 2015 წლის 27 ნოემბრამდე. დასაქმებულმა მისი განწესებიდან – 2015 წლის 27 აგვისტოდან, მალევე, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, მოითხოვა შვებულება. ცენტრის დირექტორის დროებითი მოვალეობის შემსრულებლის 2015 წლის 29 სექტემბრის ბრძანებით, დასაქმებულს მიეცა ანაზღაურებადი შვებულება 21 სამუშაო დღით, 2015 წლის 26 ოქტომბრიდან იმავე წლის 24 ნოემბრის ჩათვლით. შესაბამისად, გამოსაცდელი პერიოდის განმავლობაში, დასაქმებულმა ისარგებლა ანაზღაურებადი შვებულებით – 21 სამუშაო დღით და, საბოლოოდ, შვებულებიდან დაბრუნდა 2015 წლის 25 ნოემბრის შემდეგ. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამთვიანი გამოსაცდელი ვადა შეფასდა არადამაკმაყოფილებლად და, 2015 წლის 27 ნოემბრის ბრძანებით, მოსარჩელესთან შეწყდა გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

დასაქმებულმა 2015 წლის 25 დეკემბერს სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ და მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, ასევე, 2015 წლის 27 ნოემბრიდან გადნევილების აღსრულებაზე სახელფასო განაცდურის ანაზღაურება.

მოცემული დავის ფარგლებში სასამართლოს მიერ გადასაწყვეტი ცენტრალური საკითხი იყო გამოსაცდელი ვადის კონტექსტში დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერება.⁶⁶ თუმცა სასამართლო ასევე შეეხო საკითხს, გამოსაცდელი ვადის ფარგლებში შეუძლია თუ არა დასაქმებულს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „განსახილველ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ დასაქმებულთან 3-თვიანი გამოსაცდელი ვადით გაფორმებული ხელშეკრულების დადებით, რომელიც სშკ-ის 9.1-ე მუხლის თანახმად, შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს, დაიწყო საპრობაციო პერიოდი გამოსაცდელი პირისათვის[.] ამ უკანასკნელის მიერ ორგანული კანონის 22.1-ე მუხლის თანახმად, შვებულების მოთხოვნის უფლების გამოყენება (თერთმეტი თვის შემდეგ) დამოკიდებული იყო საპრობაციო პერიოდის შედეგებზე, ანუ დამსაქმებლის ინიციატივაზე, შეეთავაზებინა დასაქმებულისათვის გამოსაცდელი ვადით გაფორმებული ხელშეკრულების ტრანსფორმაცია შრომით ხელშეკრულებაში (რომელიც შესაძლოა განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადის ყოფილიყო [სშკ-ის 6.1. მუხლი]).
თუმცა 22.1-ე მუხლის ბოლო წინადადება არც იმგვარ შესაძლებლობას გამორიცხავს, რომ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაშიც ისარგებლოს

⁶⁶ დეტალურად იხ. 4.2.1 ქვეთავი, გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნება.

დასაქმებულმა შვებულებით, რაც მხარეთა შეთანხმებაზეა დამოკიდებული. აქვე უნდა აღინიშნოს, სშკ-ის 36-ე მუხლის მეორე ნაწილის „მ“ ქვეპუნქტი – ანაზღაურებადი შვებულება – წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ერთ-ერთი საფუძველს, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებული, კანონიერი საფუძვლით, დროებით არ ასრულებს სამუშაოს, აღნიშნული კი არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.“

„განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებლის თანხმობა, რომ 3-თვიან გამოსაცდელ ვადაში დასაქმებულს, მისი მოთხოვნით, გამოეყენებინა ანაზღაურებადი შვებულება, სშკ-ის 22.1-ე მუხლის მეორე წინადადების მოწესრიგებას სავსებით შეესაბამება, შესაბამისად, შვებულების პერიოდში, დასაქმებულთან შეჩერდა შრომითი ურთიერთობა (სშკ-ის 36.1-ე მუხლის „მ“ ქვეპუნქტი), რომელიც განახლდა შვებულების ამონურვის-თანავე.“

6.2 გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაცია

გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაცია – საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული წინაპირობები⁶⁷

საქმის ფაბულა: დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის 2014 წლის 5 მარტს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება კლინიკაში ბავშვთა ექიმ-სტომატოლოგის პოზიციაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა შეადგენდა ერთ წელს. 2014 წლის მაისი-ივნისის თვეში დასაქმებულმა რამდენჯერმე წერილობით მოითხოვა შვებულებით სარგებლობა. დასაქმებულს შვებულების უფლებით არ უსარგებლია. დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლდა 2014 წლის 29 ივნისიდან. დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს და მოითხოვა, მათ შორის, გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაცია.

გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის საკითხზე მსჯელობისას საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „შვებულების, როგორც დასაქმებულის სოციალური უფლების განსაკუთრებულობიდან გამომდინარე,⁶⁸ შრომით კანონმდებლობაში აღიარებულია, ასევე, დასაქმებულის შესაძლებლობა, მოითხოვოს გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაცია, **თუმცა ამ მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად სახეზე უნდა იყოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილით იმპერატიულად განსაზღვრული წინაპირობები“.** სასამართლოს თანახმად, მითითებული ნორმიდან გამომდინარე, შრომის

⁶⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-578-553-2016, 2016 წლის 28 ოქტომბერი.

⁶⁸ დეტალურად იხ. 6.1 ქვეთავი, ანაზღაურებადი შვებულება, როგორც დასაქმებულის სოციალური უფლება.

კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“⁶⁹, „ვ“⁷⁰, „ზ“⁷¹, „თ“⁷² და „ო“⁷³ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული **რომელიმე „საფუძვლით (დამსაქმებლის მიზეზით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.“**

გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაცია – შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N52 კონვენციით გათვალისწინებული წინაპირობები⁷⁴

საქმის ფაბულა: *მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა სასამართლოში ერთ-ერთი ქალაქის მუნიციპალიტეტის მერიისა და არასამეწარმო (არაკომერციული) იურიდიული პირის მიმართ. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის გარდა, სასარჩელო მოთხოვნა იყო არასამეწარმო (არაკომერციული) იურიდიული პირისათვის ანაზღაურებადი შვებულების თანხისა და ორი წლის გამოუყენებელი შვებულების თანხის დაკისრება.*

საქმის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი სამართლებრივი საკითხი იყო არასამეწარმო (არაკომერციული) იურიდიული პირის დირექტორთან დადებული ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნება, რომელიც უზენაესმა სასამართლომ, არსებული სასამართლოს პრაქტიკის გათვალისწინებით, არ დააკვალიფიცირა შრომითსამართლებრივ ხელშეკრულებად და იგი პირობითად ჩათვალა სასამართლო ხელშეკრულებად. თუმცა საკასაციო სასამართლომ აქვე განმარტა, რომ „კორპორაციული მართვის ფარგლებში ა(ა)იპ-ის დირექტორთან დადებული ხელშეკრულების (წერილობითი ან/და ზეპირი ნებისას) **სოციალური საკითხების რეგულირების თვალსაზრისით, შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შრომის კოდექსის სწორედ ის ნორმები, რომლებიც**

⁶⁹ ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

⁷⁰ დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შესაბამისობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან.

⁷¹ დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით, ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

⁷² დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით, ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით, ან/და შრომის შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

⁷³ სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

⁷⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-131-127-2016, 2016 წლის 23 სექტემბერი.

ამ უფლებებს ადგენენ, თუმცა მათი რეალიზაციის მატერიალური საფუძველი მხოლოდ ამ კანონით არ შემოიფარგლება. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ა(ა)იპ-ის დირექტორს გააჩნია შრომის კოდექსის V თავით რეგლამენტირებული უფლება, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით (შკ-ის 21.1 მუხლი), თუკი მასთან დადებული სასამსახურო ხელშეკრულება განსხვავებულ რეგულაციას არ ითვალისწინებს.“

მოცემული დავის ფარგლებში ერთ-ერთი ცენტრალური საკითხი იყო გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის საკითხი. „საკასაციო სასამართლოს შეფასებით, დამსაქმებლის მიზებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, გამოუყენებელი შვებულების ფულადი ანაზღაურების საკითხი სრულად ექცევა „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენციის რეგულაციის სფეროში (რეატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 22.02.1995 დადგენილებით, ძალაშია 22.06.1997 წლიდან), რომლის პირველი მუხლით დადგენილია მისი გამოყენების სფერო, თუმცა იგი არ არის ამომწურავი და დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკიდან გამომდინარე; მოცემული ჩამონათვალით კონვენციის მოქმედების შეზღუდვა მისი სწორი განმარტებიდან არ გამომდინარეობს, იგი მიღებულია 1936 წელს მაშინ, როდესაც მრავალი სპეციალიზაცია და საქმიანობის სახე არ არსებობდა (იხ. სუსგ №ას-1222-1073-10, 13 იანვარი, 2011 წელი. მოხმობილ საქმეზე საკასაციო სასამართლომ გაიზიარა სააპელაციო პალატის მხრიდან „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ კონვენციის ფართო განმარტება და არ დაუშვა განსახილველად დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივარი). ამავე კონვენციის მე-6 მუხლით რეგლამენტირებულია შემდეგი: პირი, რომელიც გათავისუფლებულია მეწარმის მიზებით, მაგრამ ვიდრე იგი გამოიყენებდა კუთვნილ შვებულებას, შვებულების ყოველი დღისათვის, ამ კონვენციის შესაბამისად, იღებს მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ ჯილდოს. **განსახილველი ნორმის თანახმად, დასაქმებულისათვის მინიჭებული გამოუყენებელი ფასიანი შვებულების კომპენსაციის მოთხოვნის უფლების რეალიზაციისათვის ერთობლივად უნდა არსებობდეს შემდეგი ნინაპირობები:**

- ა) დასაქმებულის მიერ ფასიანი შვებულებით სარგებლობის უფლების მოპოვება;**
- ბ) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, რომელიც დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმებულის გათავისუფლების გზით განხორციელდა;**
- გ) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე კუთვნილი შვებულების გამოუყენებლობა/არასრული გამოყენება.“**

„კონვენციის მე-3 მუხლი უფლების მქონე პირის კომპენსაციად განიხილავს ეროვნული კანონებითა და წესებით განსაზღვრული ხერხით გამოთვლილ ჩვეულებრივ ჯილდოს შესაბამისი ფულადი ეკვივალენტის დამატებით, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, ან ჯილდოს, რომელიც განსაზღვრულია კოლექტიური შეთანხმებით. კონვენციის დებულებათა სწორი ანალიზისათვის საკასაციო პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს, პარალელური გაავლოს ეროვნული კანონმდებლობით განსაზღვრული საკითხის მონესრიგებასთან. შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. ამ მხრივ, ეროვნული კანონმდებლობა აწესებს კონვენციის მე-2 მუხლით დადგენილ (1-წლიანი უწყვეტი მუშაობა) უფლების მოპოვების სტანდარტზე დაბალ სტანდარტს, ხოლო 24-ე მუხლის პირველი ნაწილით დადგენილია, რომ შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი, აგრეთვე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო. მოცემულ შემთხვევაში, კასატორის თანამდებობაზე განწესებისა და მისი გამოწვევის თარიღების გათვალისწინებით, პალატა თვლის, რომ მოთხოვნა სრულად ექცევა როგორც საერთაშორისო, ისე ეროვნული კანონმდებლობით აღიარებული მონესრიგების ზემოხსენებულ სტანდარტში“.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს თანახმად, უდავოდ იქნა მიჩნეული, რომ მოსარჩელეს მოპოვებული აქვს ფასიანი შვებულებით სარგებლობის უფლება. იგი დამსაქმებლის ინიციატივით გათავისუფლდა არასამწარმო (არაკომერციული) იურიდიული პირის დირექტორის თანამდებობიდან. თანამდებობიდან გათავისუფლებამდე დირექტორს კუთვნილი შვებულებით არ უსარგებლია. შესაბამისად, საკასაციო პალატამ მიიჩნია, რომ კასატორის მოთხოვნა საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის დაუშვებლობა დასაქმებულის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში⁷⁵

საქმის ფაბულა: *მოსარჩელე მრავალი წლის განმავლობაში მუშაობდა ენერგეტიკის მარეგულირებელი ეროვნული კომისიის აპარატის ერთ-ერთ დეპარტამენტში დირექტორის თანამდებობაზე. 2007 წლის 1 ოქტომბერს დასაქმებული პირადი განცხადების საფუძველზე გათავისუფლებულ იქნა აღნიშნული*

⁷⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-836-1122-09, 2010 წლის 26 მარტის განჩინება.

თანამდებობიდან საქართველოს ენერჯეტიკის მარეგულირებელი ეროვნული კომისიის ბრძანების საფუძველზე. დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს მოპასუხე საქართველოს ენერჯეტიკის მარეგულირებელი ეროვნული კომისიის მიმართ და მოითხოვა, მათ შორის გამოუყენებელი შვებულების თანხის ანაზღაურება. დასაქმებულის აღნიშნული მოთხოვნა არ დააკმაყოფილა არცერთი ინსტანციის სასამართლომ.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „როდესაც დასაქმებული ტოვებს სამსახურს თავისი ნებით, იგი აღნიშნული **ნების გამოხატვით წყვეტს დამსაქმებელთან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობას და, ამავე დროს, არ იყენებს (უარს აცხადებს) ანაზღაურებად შვებულებას, ამდენად, შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ ვერ იქნება გამოყენებული საშვებულებო კომპენსაციის მიღების უფლება.**“ „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ 1936 წლის 4 ივნისის კონვენციის მე-6 მუხლზე მსჯელობისას სასამართლომ განმარტა, რომ „განსახილველი ნორმით გათვალისწინებული პირობების არსებობისას **დასაქმებულს შეუძლია, მოითხოვოს იმ წელს გამოუყენებელი საშვებულებო კომპენსაცია, რადგან დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტით არ შეიძლება დასაქმებულს წაერთვას შვებულების უფლება, რომელსაც იგი, სავარაუდოდ, გამოიყენებდა. ამ შემთხვევაში არ არსებობს დავსაჩვენების ხანგრძლივი პერიოდით (შვებულების) გამოყენების შესაძლებლობა (რადგან დამსაქმებლის ინიციატივით შეწყდა შრომითი ურთიერთობა), მაგრამ მას რჩება უფლება, მოითხოვოს ფულადი კომპენსაცია. ამდენად, კონკრეტულ სადავო შემთხვევაზე ვერ გავრცელდება კონვენციის ზემოაღნიშნული ნორმა, რადგან შრომითი ურთიერთობა არ შეწყვეტილა დამსაქმებლის ინიციატივით.**“

გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის დაუშვებლობა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში⁷⁶

საქმის ფაბულა: დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა სასამართლოში დამსაქმებლის მიმართ და მოითხოვა მოპასუხისათვის ფულადი კომპენსაციის 2 თვის ხელფასის ოდენობით გადახდისა და მოსარჩელის კუთვნილი გამოუყენებელი საშვებულებო დღეების ფულადი ანაზღაურების დაკისრება. დამსაქმებლის მტკიცებით, დასაქმებულის მოთხოვნა დაუსაბუთებელია, რამდენადაც დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კო-

⁷⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-557-532-2016, 2017 წლის 30 იანვარი.

დექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე – შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ მოცემულ საქმესთან დაკავშირებით სადავო იყო არა მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძვლის კანონიერების შემოწმება, არამედ – მისთვის შრომის ანაზღაურების ოდენობის კომპენსაციისა და გამოუყენებელი კუთვნილი შვებულების ანაზღაურების საკითხი.

მოსარჩელის მოთხოვნა დააკმაყოფილა როგორც პირველი ინსტანციის სასამართლომ, ასევე სააპელაციო სასამართლომ. სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი იყო საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე დამსაქმებელმა შეიტანა საკასაციო საჩივარი და მოითხოვა სააპელაციო სასამართლოს განჩინების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დადგენილად იქნა ცნობილი, რომ მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით, რაც გათვალისწინებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, „აღნიშნული საფუძველით გათავისუფლებისას კი, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით არ არის გათვალისწინებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის გზით დასაქმებულის გაფრთხილებისა და კომპენსაციის მიცემის ვალდებულება.“

საშვებულებო დღეების ანაზღაურების დაკისრების კანონიერების შესახებ მსჯელობისას საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, „სააპელაციო სასამართლომ გამოუყენებელი საშვებულებო დღეების ანაზღაურების ვალდებულება დაუკავშირა [დასაქმებულის] თანამდებობიდან განთავისუფლების საფუძვლის კვალიფიცირებას საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტით განსაზღვრულ საფუძველად. **აღნიშნული ქვეპუნქტით განთავისუფლებისას საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილით გათვალისწინებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.** ამ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლომ [დასაქმებულის] განთავისუფლება მიიჩნია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტად. **აღნიშნული საფუძველით განთავისუფლებისას კი, საქართველოს**

შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, დასაქმებელი არ არის ვალდებული, აუნაზღაუროს დასაქმებულს გამოუყენებელი შვებულება.“ ზემოაღნიშნული წესიდან საქართველოს შრომის კოდექსის 25-ე მუხლით გათვალისწინებულია გამონაკლისი, კერძოდ, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის, თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე. ამასთან, აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში.“

„საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ განსახილველი კანონის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილი „ანიჭებს დასაქმებულს უფლებას, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით. აღნიშნული უფლების რეალიზაციისათვის აუცილებელია დასაქმებულის ნება, რომელიც უნდა მიუვიდეს დასაქმებულს“ (იხ. სუსგ №ას-836-1122-09). **საქმის მასალების მიხედვით, მოსარჩელეს არ მიუთითებია, რომ მან გამოავლინა ნება და დასაქმებულს მიმართა კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების მოთხოვნით 2013 ან 2014 წელს.** მას ასევე არ მიუთითებია, რომ მისი კუთვნილი შვებულების გადატანა მოხდა 2013 ან 2014 წელს შრომის კოდექსის 25-ე მუხლის შესაბამისად. აღნიშნულის საფუძველზე საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ კასატორის პრეტენზია გამოუყენებელი საშვებულებო დღეების ანაზღაურების დაკისრების უსაფუძვლობასთან დაკავშირებით გასაზიარებელია.“

„საკასაციო პალატა ყურადღებას გაამახვილებს ასევე იმაზე, რომ საკითხის ამგვარი გადაწყვეტა სრულ შესაბამისობაშია როგორც „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №52-ე კონვენციასთან, ასევე – საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკასთან. „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №52-ე კონვენციის მე-3 მუხლის თანახმად, ყოველი პირი, რომელიც შვებულებაში გადის წინამდებარე კონვენციის მე-2 მუხლის თანახმად, შვებულების მთელი ხანგრძლივობის განმავლობაში იღებს: ა) ან თავის ჩვეულებრივ გასამრჯელოს, რომელიც გამოთვლილია ეროვნული კანონებით ან წესებით, მისი ნატურით ანაზღაურების, თუ ასეთი არსებობს, ფულადი ეკვივალენტის დანამატით; ბ) ან კოლექტიური შეთანხმებით განსაზღვრულ გასამრჯელოს. ხოლო კონვენციის მე-6 მუხლის მიხედვით, კუთვნილი შვებულებით სარგებლობამდე დაქირავებულის მიზგზით დათხოვნილი პირი ამ კონვენციის თანახმად მისი კუთვნილი შვებულების ყოველი დღისათვის იღებს მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ გასამრჯელოს.“

„საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი პრაქტიკაა, რომ გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების მოთხოვნის

უფლება ვრცელდება მხოლოდ დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაზე (იხ. სუსგ №ას-769-719-2010). იგივე მიდგომა აქვს ჩამოყალიბებული უზენაეს სასამართლოს ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევასთან მიმართებით (იხ. სუსგ №ას-1126-1057-2012).“

გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის ურთიერთმიმართება განაცდურის ანაზღაურებასთან⁷⁷

საქმის ფაბულა: დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის 2014 წლის 5 მარტს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება კლინიკაში ბავშვთა ექიმ-სტომატოლოგის პოზიციაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა შეადგენდა ერთ წელს. 2014 წლის მაისი-ივნისის თვეში დასაქმებულმა რამდენიმეჯერ წერილობით მოითხოვა შვებულებით სარგებლობა. დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლდა 2014 წლის 29 ივნისიდან. დამსაქმებლის ბრძანების თანახმად, გათავისუფლების საფუძველი იყო შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი.⁷⁸

დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს და მოითხოვა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, მოპასუხისათვის კომპენსაციის, არანაკლებ ორი თვის შრომის ანაზღაურების, დაკისრება, დაკავებულ თანამდებობაზე (ბავშვთა ექიმ-სტომატოლოგი) აღდგენა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან (2014 წლის 29 ივნისიდან) 2015 წლის 4 მარტამდე იძულებითი განაცდურის, 2116 ლარისა, და გამოუყენებელი შვებულების თანხის, 260 ლარის, ანაზღაურება.

საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 6 აპრილის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის ბრძანება თანამდებობიდან მოსარჩელის გათავისუფლების შესახებ და იგი აღდგენილ იქნა ბავშვთა სტომატოლოგის თანამდებობაზე, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაცია: 2 თვის შრომის, 2014 წლის 29 ივნისიდან 2015 წლის 4 მარტამდე იძულებითი განაცდურის, 2116 ლარისა, და გამოუყენებელი შვებულების, 260 ლარის, ანაზღაურება.

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა, მოითხოვა მისი ნაწილობრივ გაუქმება და ამ ნაწილში სარ-

⁷⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-578-532-2016, 2016 წლის 28 ოქტომბერი.

⁷⁸ ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

ჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა. სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 15 აპრილის გადაწყვეტილებით, სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება გაუქმდა და სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი დასაქმებულის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის 2014 წლის 26 ივნისის ბრძანება და მოპასუხეს დასაქმებულის სასარგებლოდ დაეკისრა 2014 წლის 29 ივნისიდან 2015 წლის 4 მარტამდე იძულებითი განაცდურის, 1 753 ლარის, ასევე, გამოუყენებელი შვებულების, 214 ლარის, თანხის ანაზღაურება. მოსარჩელეს უარი ეთქვა სამსახურში აღდგენასა და კომპენსაციაზე.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა აპელანტმა, მოითხოვა მისი ნაწილობრივ გაუქმება და იძულებითი განაცდურის 1539 ლარამდე შემცირება.⁷⁹ საკასაციო სასამართლომ, გადაწყვეტილების თანახმად, განაცხადა: „საკასაციო საჩივრის შინაარსობრივი კვლევიით დასტურდება, რომ დავის მატერიალურ-სამართლებრივი შედეგის მიმართ კასატორი პრეტენზიას გამოუყენებელი შვებულების თანხის დაკისრებისა და არა იძულებითი განაცდურის ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში გამოთქვამს.“ შესაბამისად, საკასაციო სასამართლოს მსჯელობის საგანი იყო გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის დაკისრების კანონიერება.

საკასაციო სასამართლომ გადაწყვეტილებაში ყურადღება გაამახვილა ქვემდგომი სასამართლოს მიერ დადგენილ დავის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ გარემოებებზე:

- მოსარჩელესთან 2014 წლის 5 მარტს დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა შეადგენდა ერთ წელს. დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლდა 2014 წლის 29 ივნისიდან.
- გათავისუფლების შესახებ ბრძანება იყო უკანონო, რაც მისი ბათილობის წინაპირობად იქნა მიჩნეული ქვემდგომი სასამართლოების მხრიდან.⁸⁰
- დასაქმებულის იძულებითი მოცდენის პერიოდი გაგრძელდა 2014 წლის 29 ივნისიდან 2015 წლის 4 მარტამდე.
- დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 214 ლარს, მხარეთა განმარტებით კი, იძულებითი მოცდენის პერიოდში მიუღებელი შემოსავალი განაცდური (2014 წლის 29 ივნისი - 2015 წლის 4 მარტი) შეადგენდა 1 753 ლარს;

⁷⁹ საკასაციო საჩივრის კიდევ ერთი მოთხოვნა ეხებოდა დამსაქმებლისათვის დაკისრებული დასაქმებულის მიერ გადახდილი ბაჟის შემცირების საკითხს.

⁸⁰ ბრძანების ბათილობა დამსაქმებულს სააპელაციო სასამართლოში სადავოდ აღარ გაუხდია და ამ ნაწილში მან შეამცირა სააპელაციო მოთხოვნა, თუმცა სამუშაოზე დასაქმებულის აღდგენას გამორიცხავდა ის გარემოება, რომ საქმის განხილვის დროისათვის გასული იყო შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა.

- დასაქმებულს კუთვნილი ერთთვიანი ანაზღაურებადი შვებულების უფლებით არ უსარგებლია.

საკასაციო პალატამ სრულად გაიზიარა დამსაქმებლის პრეტენზია სააპელაციო სასამართლოს მხრიდან გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის მისთვის არასწორად დაკისრების თაობაზე. **უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებით, „საფუძვლიანია კასატორის პოზიცია იმის თაობაზე, რომ ერთწლიანი შრომითი ხელშეკრულებების პირობებში დამსაქმებლისათვის იძულებითი მოცდენის პერიოდის შრომის ანაზღაურების სრულად დაკისრება გამორიცხავს დამატებით გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციას, რამდენადაც დაკისრებული თანხა მოიცავდა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სრულ ანაზღაურებას და დამატებით მე-13 თვის ანაზღაურებას ხელშეკრულება არ ითვალისწინებდა.“**

შვებულების უფლების შინაარსზე მსჯელობისას საკასაციო სასამართლო მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ „გამოუყენებელი შვებულების საკითხი, თუ ხელშეკრულება სხვა დამატებითი მატერიალური სიკეთით დასაქმებულის სარგებლობას არ ითვალისწინებს (მაგალითად, ე.წ. მეცამეტე ხელფასის ანაზღაურება), მოიცავს კალენდარული წლის (იხ. სკ-ის 126.1 მუხლი) განმავლობაში დასაქმებულის შესაძლებლობას, ისარგებლოს დასვენების უფლებით, თუმცა სრულად მიიღოს ამ პერიოდის შრომის ანაზღაურება (იხ. შკ-ის 22.1 მუხლი, დასაქმებულის უფლება, მოითხოვოს შვებულება).“

საკასაციო პალატამ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ „არც მხარეებს მიუთითებიათ და არც ქვემდგომ სასამართლოებს დაუდგენიათ ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელესთან დადებული 1-წლიანი შრომითი ხელშეკრულება, გარდა კანონით გარანტირებული შრომის ანაზღაურებისა, დამატებითი კომპენსაციის მიღების შესაძლებლობას აძლევდა დასაქმებულს, ამასთანავე, უდავოა, რომ გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის ცალმხრივი ნება იყო კანონსაწინააღმდეგო (სკ-ის 54-ე მუხლი), რასაც ხელშეკრულების დარჩენილი ვადის განმავლობაში დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენა – განაცდურის მიღება მოჰყვა შედეგად (შკ-ის 32-ე და სკ-ის 411-ე მუხლები). ამ გარემოებათა მხედველობაში მიღებით საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ბრძანების ბათილად ცნობით გამოწვეული პირის უფლებრივი რესტიტუცია, სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იწვევს იმ მდგომარეობის აღდგენას, რაც ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ მოშლის არარსებობის შემთხვევაში იქნებოდა. **თავად რესტიტუციის სამართლებრივი არსი გამორიცხავს დამსაქმებლისათვის იმაზე მეტი ქონებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრების შესაძლებლობას, ვიდრე ვალდებულების ჯეროვანი შესრუ-**

ლების შემთხვევაში გვექნებოდა სახეზე, რაც არსებითად განსხვავდება იმგვარი ვითარებისაგან, როდესაც პირი, რომელსაც ანაზღაურებადი შვებულების უფლება ჰქონდა მოპოვებული და სრულად ან ნაწილობრივ არ უსარგებლია ამ უფლებით, დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდება დამსაქმებლის მიზებით და სადავოდ არ გახდის გათავისუფლების მართლზომიერებას.“

6.3 ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება

დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების უფლება, როგორც კონსტიტუციით გარანტირებული დაცვის მაღალი სტანდარტი⁸¹

საქმის ფაბულა: სასამართლოს სარჩელით მიმართა სკოლის მასწავლებელმა ერთ-ერთი მუნიციპალიტეტის სოფლის საჯარო სკოლის წინააღმდეგ და მოითხოვა მოპასუხისათვის ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო საშვებულებო დახმარების 1395.31 ლარის დაკისრება. მოსარჩელის განმარტებით, შვებულების პერიოდში მას, ხელფასის სახით, უნდა მიეღო 2395 ლარი. სკოლის მიერ დაფინანსების განაცხადის წარდგენის შედეგად, მასწავლებელმა სოციალური მომსახურების სააგენტოსგან მიიღო დახმარება 1000 ლარი, სკოლამ უარი განაცხადა დარჩენილი 1395 ლარის გადახდაზე. სკოლამ, როგორც დამსაქმებელმა, მოსარჩელის მოთხოვნის მიღების შემდეგ სოციალური მომსახურების სააგენტოს წარუდგინა დაფინანსების განაცხადი, რის საფუძველზეც მოსარჩელემ მიიღო კანონმდებლობით გათვალისწინებული დახმარება – 1000 ლარი.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით, მასწავლებლის სარჩელი სკოლისათვის თანხის დაკისრების თაობაზე არ დაკმაყოფილდა. ეს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოსარჩელემ, მოითხოვა მისი გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილება.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინებით, მასწავლებლის სააპელაციო საჩივარი მიღებულ იქნა წარმობაში და დაინიშნა სასამართლოს მთავარი სხდომა. სკოლას, კანონმდებლობით დადგენილი წესით, გაეგზავნა მოსარჩელის სააპელაციო საჩივრისა და თანდართული დოკუმენტების ასლები და სააპელაციო პასუხის (შესაგებლის) წარსადგენად განესაზღვრა 7-დღიანი ვადა, ამასთან, გაფრთხილებულ იქნა, რომ სასა-

⁸¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-325-310-2016, 2016 წლის 13 ოქტომბერი.

მართლოს მიერ განსაზღვრულ საპროცესო ვადაში შესაგებლის წარდგენის შემთხვევაში, საქმის განხილვა გაიმართებოდა უწყებაში მითითებულ დროსა და ადგილას. ხოლო სასამართლოს მიერ განსაზღვრულ ვადაში შესაგებლის არასაპატიო მიზეზით წარუდგენლობის შემთხვევაში, სასამართლო გამოიტანდა დაუსწრებელ გადაწყვეტილებას. სასამართლოს გზავნილი 2015 წლის 11 აგვისტოს ჩაპბარდა სკოლის დირექტორს. სკოლამ სასამართლოს მიერ განსაზღვრულ ვადაში სააპელაციო შესაგებელი არ წარადგინა და არც წარუდგენლობის საპატიო მიზეზების შესახებ აცნობა სასამართლოს. სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ, მოპასუხის (მონინაალმდეგის) მიერ შესაგებლის წარუდგენლობის გამო, დაუსწრებლად მიიღო გადაწყვეტილება.

სააპელაციო სასამართლომ ჩათვალა, რომ მასწავლებლის სააპელაციო საჩივარი იურიდიულად ამართლებდა აპელანტის მოთხოვნას, რის გამოც სააპელაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილებულიყო. საქმეზე სასამართლომ დადგინებულად მიიჩნია სააპელაციო საჩივარში მითითებული შემდეგი გარემოებები: სკოლამ მოსარჩელეს გამოუყო 2395 ლარი, შესაბამისად, უნდა გადაეხადა მისთვის 2395 ლარი და არა 1000 ლარი. ამდენად, მასწავლებელი უთითებს და, სკოლის მიერ შესაგებლის წარუდგენლობის გამო, დამტკიცებულად ითვლება, რომ მხარეთა (დამსაქმებელსა და დასაქმებულს) შორის არსებობდა შეთანხმება დამატებით ანაზღაურებაზე.

სკოლამ საჩივარი წარადგინა დაუსწრებელი გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის არსებითად განხილვის მოთხოვნით. სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინებით, მოპასუხის საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და გასაჩივრებელი დაუსწრებელი გადაწყვეტილება დარჩა ძალაში. სასამართლომ აღნიშნა, რომ სააპელაციო სასამართლოს სხდომაზე საჩივრის ავტორმა (მოპასუხის წარმომადგენელმა) დაადასტურა ფაქტობრივი გარემოება, რომ მას ნამდვილად ჩაპბარდა სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და სააპელაციო საჩივარი, თანდართული დოკუმენტებით. მისივე განმარტებით, იგი ინფორმირებული იყო შესაგებლის წარუდგენლობის სამართლებრივ შედეგებზე და ფიქრობდა, რომ სააპელაციო სასამართლოში შესაგებელს მათი იურისტი წარადგენდა. თუმცა საჩივრის ავტორმა ვერ მიუთითა შესაგებლის წარუდგენლობის საპატიო მიზეზებზე.

სკოლამ საკასაციო წესით გაასაჩივრა სააპელაციო სასამართლოს განჩინება მოპასუხის საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმისა და დაუსწრებელი გადაწყვეტილების ძალაში დატოვების შესახებ, მოითხოვა ამ სასამართლო აქტების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, მასწავლებლის სარჩელის უარყოფა.

საკასაციო სასამართლომ საკასაციო საჩივრის სამართლებრივი დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის, საქმის მასალების შესწავლის, მტკიცებულებათა შეჯერებისა და გაანალიზების შედეგად მიიჩნია, რომ არ უნდა დაკმაყოფილდეს სკოლის საკასაციო განაცხადი და გასაჩივრებელი გადაწყვეტილება და განჩინება უცვლელად უნდა დარჩეს. უზენაესი სასამართლოს პოზიციის თანახმად, სკოლას არც სააპელაციო და არც საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზე არ წარუდგენია არათუ არსებითი, არამედ მარტივი შედავებაც კი (სააპელაციო ეტაპზე თუნდაც ზეპირი ფორმით) იმის თაობაზე, ეკუთვნის თუ არა მასწავლებელს ის თანხა, რომელსაც ითხოვს.

საკასაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ მასწავლებლის „სასარგებლოდ გადაწყვეტილი იურიდიული შედეგი **გამომდინარეობს ქალის, როგორც დასაქმებულის, უფლებიდან, ამდენად, მისი დედობისა და აღწარმოების ფუნქციის გათვალისწინებით, შრომითი უფლების მაღალი სტანდარტით დაცვა უთუოდ მოიცავს საერთაშორისო აქტებითა და სშკ-ით განმტკიცებულ ქალის შრომითი უფლებების (რომლის შემადგენელი ნაწილია სამშვებულებო დახმარება) განხორციელებისა და დაცვის სამართლებრივ გარანტიებს, შეღავათებს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის პერიოდში ქალის შრომითი უფლებების განხორციელებისათვის**“.

უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „ქალის დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ლიკვიდაციის შესახებ კონვენციის“ „ძალითა და იურიდიული მნიშვნელობით, რადგან იგი ნორმატიულ აქტთა იერარქიაში ეროვნულ კანონმდებლობაზე მაღლა დგას, მნიშვნელოვანია სახელმწიფოს ვალდებულების არა მხოლოდ დეკლარირება, არამედ მისი სასამართლო კონტროლის მეშვეობით დაცვა და განმტკიცება, რათა მიღწეულ იქნეს ქალთა უფლებრივი თანასწორობა საზოგადოებრივი თუ ოჯახური ცხოვრების ყველა სფეროში, განსახილველ შემთხვევაში კი, ქალის რეპროდუქციული უფლებების რეალიზებას უზრუნველყოფდეს ეკონომიკური ცხოვრების, დასაქმების ღირსეული და სხვებთან თანასწორი მოპყრობის გარანტიები.“

საკითხზე მსჯელობისას „სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა დასახელებული კონვენციის პრეამბულაში გაცხადებულ მიზანსა და სულისკვეთებაზე, რომელიც ეხება ქალის როლს თაობის გაგრძელებაში, რაც არ უნდა იყოს დისკრიმინაციის მიზეზი“. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, „დასახელებული კონვენციის პრეამბულაში ხაზგასმულია, ასევე, მე-10, მე-11, მე-13 მუხლებში განმტკიცებული ქალის უფლება, არ იყოს დისკრიმინირებული განათლების, დასაქმებისა და ეკონომიკური, აგრეთვე, სოციალური ცხოვრების სფეროებში. ამ მოთხოვნებს განსაკუთრებული ადგილი ეთმობა სოფელადგილას მცხოვრებ ქალთა მდგომარეობასთან დაკავშირებით, რომელთა

განსაკუთრებული პრობლემები და და სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი ეკონომიკური წვლილი, როგორც აღნიშნულია მე-14 მუხლში, მოითხოვს დიდ ყურადღებას პოლიტიკის დაგეგმვისას.”⁸²

მოცემულ შემთხვევაში საკასაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა სშკ-ის 29-ე მუხლის დანაწესზე, რომელიც ადგენს ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურებას.⁸³ სასამართლოს განმარტებით, „ორგანული კანონის სწორედ აღნიშნული დანაწესის საფუძველზე მოხდა მოსარჩელისათვის 2395 ლარის გამოყოფა, მოპასუხემ მხოლოდ იმ დასაბუთებით უარყო სარჩელი, რომ შრომით ხელშეკრულებაში დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებაზე შეთანხმება არ ყოფილა, თუმცა არ არის შედავებული როგორც საავადმყოფო ფურცლის საფუძველზე გამოწერილი, ისე, ფაქტობრივად გამოყოფილი თანხის – 2395 ლარი – ოდენობა.“

უზენაესი სასამართლოს თანახმად, „კონსტიტუციით გარანტირებული შრომის უფლება, რომელიც მოიცავს დასაქმებულისათვის ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, საშვებულებო დახმარების მიცემას, დაცული უნდა იქნეს მაღალი სტანდარტით.“

საკასაციო სასამართლომ დაუსაბუთებლად მიიჩნია სკოლის საკასაციო საჩივარი, „იმის გათვალისწინებით, რომ მოპასუხეს საკასაციო სამართალწარმოების ეტაპზეც კი არ გაუხდია სადავოდ, თუ რამ განაპირობა მასწავლებლისათვის 2395 ლარის გამოყოფა“. ამასთან, სასამართლოს პოზიციით, 2395 ლარის თანხის გამოყოფის ფაქტის ნამდვილობა არ შეიძლება გაბათილდეს სკოლის იმ მტკიცებით, რომ დამატებითი წერილობითი შეთანხმება არ ყოფილა მხარეებს შორის. სასამართლოს განმარტებით, „ორგანული კა-

⁸² უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „განსახილველი დავის კონტექსტში მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ კონვენციით დეკლარირებული ნორმები ამავე კონვენციის მიზნებისათვის ცნებას – „დისკრიმინაცია ქალთა მიმართ“ – განმარტავს როგორც ნებისმიერ განსხვავებას, გამოწვევისა ან შეზღუდვას სქესის ნიშნით, რომელიც ლახავს ან არარად აქცევს პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ, კულტურულ, მოქალაქეობრივ ან სხვა რაიმე სფეროში მამაკაცთა და ქალთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ქალთა მიერ, მათი ოჯახური მდგომარეობის მიუხედავად, ადამიანის უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებების აღიარებას, სარგებლობასა და განხორციელებას. ამდენად, დასახელებული კონვენციით, შესაძლო დისკრიმინაციული მოპყრობის კვლევა ქალთა და მამაკაცთა უფლებრივი მდგომარეობის შეფასების საფუძველზეა შემოთავაზებული, რაც არ არის განსახილველი დავის საგანი“.

⁸³ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობაა არაუმეტეს 1000 ლარისა. დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე.

ნონის 29-ე მუხლის დანაწესი დამატებით ანაზღაურებაზე დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შეთანხმებაზე უთითებს, რომელიც შესაძლებელია როგორც ზეპირი, ისე წერილობითი ფორმით.“ საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ, „არსებული რეგულაციის გათვალისწინებით, სშკ-ით მონეს-რიგებულ სამართლებრივ ურთიერთობებში ასევე უნდა იქნეს გამოყენებული მიდგომა, რომ, თუკი დამსაქმებელი ფაქტობრივად გამოყოფს დასაქმებულსათვის დახმარებას, იმ შემთხვევაშიც, თუკი იგი აღემატება 1000 ლარს (იხ. სშკ-ის 29-ე მუხლი), ეს ფაქტი თავისთავად მიჩნეულ უნდა იქნეს დამატებით ზეპირ შეთანხმებად. საკასაციო სასამართლოს, ამგვარი განმარტებით, მიაჩნია, რომ დაცული იქნება ის აუცილებელი სტანდარტი, რომ დამსაქმებლის მიერ, საშვებულებო დახმარების სახით, 1000 ლარზე მეტი ოდენობის ფაქტობრივად გამოყოფის შემთხვევაში, აღნიშნული მიიჩნევა მხარეთა შორის დამატებით ზეპირ შეთანხმებად, რაც არ საჭიროებს მტკიცებას დასაქმებულის მხრიდან.“

6.4 ანაზღაურებადი შვებულება მამობის გამო

შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის ინტერპრეტაცია ანაზღაურებადი მამობის შვებულების შესახებ⁸⁴

საქმის ფაბულა: 2014 წელს მოსარჩელეს რეგისტრირებულ ქორწინებაში შეეძინა შვილები და დამსაქმებლისგან მოითხოვა დეკრეტული შვებულების მიღება ტყუილ შვილის შობის გამო. მოსარჩელის მტკიცებით, გარდა ორი ახალშობილისა, მას ჰყავს კიდევ ერთი შვილი, მშობიარობის შემდეგ კი მისი მეუღლე იმყოფებოდა მძიმე მდგომარეობაში. დამსაქმებლის შესაბამისი ბრძანების საფუძველზე მას მიეცა საქართველოს შრომის კოდექსის 30-ე მუხლით გათვალისწინებული არაანაზღაურებადი დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო, 12 კვირის ოდენობით. დამსაქმებლის პოზიციის თანახმად, საქართველოს შრომის კოდექსისა და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულება ვრცელდება მხოლოდ ორსულობისა და მშობიარობის შემთხვევაზე და, შესაბამისად, იგი ეკუთვნით მხოლოდ ქალებს. დამსაქმებლის აღნიშნული გადაწყვეტილება დასაქმებულმა გააასახივრა საქალაქო სასამართლოში და მოითხოვა მოპასუხის მიერ ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციული სამართლებრივი აქტის გამოცემა ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების მიცემასთან დაკავშირებით. ამ საქმეზე მნიშვნელოვანი ფაქტობრივი გარემოებაა ის ფაქტი, რომ მოსარჩელის მეუღლე სწავლობს ერთსაფეხურიან საგანმანათლებლო

⁸⁴ თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 24 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე №3/4193-14.

პროგრამაზე, – სამკურნალო საქმე, – VI კურსზე და მას არ უსარგებლია აკადემიური შვებულებით.

საქალაქო სასამართლომ საქართველოს შრომის კოდექსით და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონით განსაზღვრული ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, დახმარებისა და კომპენსაციის მიღების ზოგადი წესი განმარტა საქართველოს კონსტიტუციის, ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის, ბავშვის უფლებათა კონვენციისა და ევროპის სოციალური ქარტიის ჭრილში. სასამართლოს თანახმად, „ზემოთ აღნიშნული საერთაშორისო აქტები არის ადამიანის უფლებათა გაფართოებული გაგება. ამ აქტების მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ, რომ მამაკაცთა და ქალთა სრული თანასწორობის მისაღწევად საჭიროა საზოგადოებასა და ოჯახში, როგორც მამაკაცის, ისე ქალის ტრადიციული როლის შეცვლა, მზად არიან განახორციელონ ქალთა დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კონვენციებსა თუ დეკლარაციებში გამოცხადებული პრინციპები და ამ მიზნით მიიღონ ზომები, რომლებიც საჭიროა ასეთი დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად“.

სასამართლოს განმარტებით, „კანონმდებელმა, აუცილებლობიდან გამომდინარე, გაითვალისწინა ორსულთათვის და მშობიარობის შემდეგ ბავშვთა მოვლისათვის განსაზღვრული დროით დასვენების შემოღება, რომელსაც სამართლებრივი ტერმინით დეკრეტული შვებულება ეწოდება. **უფრო დეტალურად კი დეკრეტული შვებულება გულისხმობს ისეთ შვებულებას, რომელიც მიეცემათ პირებს ორსულობის და მშობიარობის შედეგად, ბავშვის მოვლის ან ახალშობილის შვილად აყვანისათვის. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დეკრეტული შვებულების სუბიექტებს წარმოადგენენ არა მარტო ორსულები, არამედ ისინიც, ვინც უვლის ბავშვს.**“

შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის შინაარსთან დაკავშირებით, სასამართლომ განმარტა, რომ „კანონმდებელმა შრომის კოდექსში ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების მიცემის წესი დაადგინა **დასაქმებულისათვის და არსად არაა მითითებული მხოლოდ დედა, ან ხაზგასმული ქალი დასაქმებული**“. სასამართლოს შეხედულებით, „კანონის მხოლოდ სიტყვასიტყვითი (გრამატიკული) მნიშვნელობით ვინრო გაგების პრინციპზე დიდი ხანია, უარი თქვა იურისპრუდენციამ. იმ შემთხვევაში, როდესაც ნორმის სიტყვასიტყვითი განმარტება წინააღმდეგობაშია კანონის მიზანთან, სასამართლომ ნორმაშეფარდების პროცესში უნდა გადაწყვიტოს, ხომ არ წარმოიშობა აღნიშნული ნორმის სხვა ხერხებით განმარტების აუცილებლობა და, მათ შორის, ხომ არ უნდა იმოქმედოს კანონის ობიექტური მიზნიდან გამომდინარე, სამართლით, რომელიც გამომდინარეობს არსებული

კონსტიტუციური მართლწესრიგიდან, ამავე მართლწესრიგის ფარგლებში და უზრუნველყოფს კონკრეტული ურთიერთობის სამართლიან გადანაცვლებას. სასამართლო მიიჩნევს, რომ სადავო ნორმის სიტყვასიტყვითი განმარტება ეწინააღმდეგება კანონის მიზანს და ვერ უზრუნველყოფს ამ თვალსაზრისით სწორი სოციალური და ეკონომიკური პოლიტიკის გატარებას. კონკრეტულ შემთხვევაში კანონმდებლის მიერ სადავო ნორმის შემოღების ობიექტური მიზანია მრავალშვილიანი ოჯახების სახელმწიფოებრივი სტიმულირება და ამით, შესაბამისად, ერის დემოგრაფიული მდგომარეობის გაუმჯობესებისათვის ხელშეწყობა, სოციალური დაცვის მექანიზმის გაძლიერება.“

იმავე საქმეზე სააპელაციო სასამართლომ⁸⁵ დამატებით განმარტა, რომ დამსაქმებლის მიერ „ბავშვების მოვლასთან დაკავშირებული ანაზღაურებადი შვებულების მიცემაზე უარის თქმა და ამ შვებულების იმგვარი განმარტება, რომ იგი **ეკუთვნის მხოლოდ ქალს და არ შეიძლება მიეცეს ბავშვების მამას, წარმოადგენს წახალისებას დისკრიმინაციული მიდგომისაკენ, რასაც საბოლოოდ მიყვავართ იქითკენ, რომ ქალს, რომელმაც გააჩინა შვილები, არ აქვს უფლება, ისწავლოს და იმუშაოს, თუ ბავშვებზე მზრუნველობაში მას დაეხმარება, მაგალითად, მეუღლე იმგვარად, რომ დედა არ ჩამოსცილდეს აქტიურ პროცესებს და შვილების მოვლა-მზრუნველობა იკისროს მამამ.** პალატის მოსაზრებით, ბავშვების მოვლასთან დაკავშირებული შვებულება **არ უნდა განიმარტოს იმგვარად, რომ იგი უცილობლად დაკავშირებულია მშობიარობასთან ან ძუძუთი კვებასთან,** რომ თითქოს ეს არის პერიოდი, რომელიც ქალს სჭირდება მშობიარობის შემდგომ ადაპტირებისა და ბავშვის ძუძუთი კვებისათვის.“

⁸⁵ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2016 წლის 5 მაისის გადანაცვლები, საქმე №3ბ/436-16.

7. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა

7.1 დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლა

7.1.1 ზოგადი განმარტებები ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის კანონიერების შესახებ

დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ უფლების მართლზომიერება⁸⁶

საქმის ფაბულა: დასაქმებული მუშაობდა ერთ-ერთი მუნიციპალიტეტის საჯარო სკოლის ბუღალტრად. დამსაქმებელმა დასაქმებული გაათავისუფლა სამსახურიდან. დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა რაიონულ სასამართლოს და მოითხოვა დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დღიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

ამ საქმეში სასამართლოს მიერ განსახილველი ცენტრალური საკითხი იყო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის კანონიერების შემოწმება⁸⁷ და ამ კონტექსტში სასამართლო შეეხო დამსაქმებლის მიერ საკუთარი უფლების ბოროტად გამოყენების გამორიცხვის საკითხს. საკასაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლზე, „რომლის 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 გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკ-**

⁸⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-1391-1321-2012, 2014 წლის 10 იანვარი.

⁸⁷ აუცილებელია დაზუსტდეს, რომ მოცემული საქმის ფარგლებში სასამართლო მსჯელობის საგანი იყო 2013 წელს შრომის კოდექსში შესულ ცვლილებებამდე შრომის კოდექსის ძველი რედაქციის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის საკითხი.

ვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.“ უნდა აღინიშნოს, რომ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლის კანონიერების შეფასებისას, ზემოთ წარმოდგენილი მსჯელობის ფარგლებში, როგორც წესი, სასამართლო იყენებს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლს.⁸⁸

სასამართლოს როლი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანებაში ხელშეკრულების შეწყვეტის ნორმატიული საფუძვლის მიუთითებლობისას⁸⁹

საქმის ფაბულა: დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება. მოგვიანებით, დამსაქმებლის ბრძანებით, ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულებისათვის დასაქმებულს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება.⁹⁰ დამსაქმებლის ბრძანებაში კონკრეტულად არ იკვეთებოდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნორმატიული საფუძველი.

ამ საკითხზე მსჯელობისას სასამართლომ მიიჩნია, რომ, დამსაქმებლის განმარტებისა და პოზიციის შესაბამისად, სასამართლომ თვითონ უნდა განსაზღვროს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნორმატიული საფუძველი და იმსჯელოს მასზე. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, „**სასამართლო, რომელმაც ყოველ კონკრეტულ საქმეზე უნდა ადასრულოს მართლმსაჯულება, ვალდებულია, თავად იკვლიოს და შეაფასოს სადავო ბრძანების მართლზომიერება შრომითსამართლებრივ სივრცეში მოქმედ ნორმატიულ აქტებთან მიმართებით.** ამ თვალსაზრისით, აღსანიშნავია, რომ სამართალწარმოებაში, შევიბრებიან პრინციპის მოქმედების პირობებში, საქმის განხილველი სასამართლოსათვის სავალდებულოა სარჩელის საფუძვლად მითითებული ფაქტების ერთობლიობა, რომლებიც ასაბუთებენ, ამართლებენ, ფაქტობრივად, მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნას (სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები), რაც შეეხება სამართლის ნორმების

⁸⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-98-94-2016, 2016 წლის 26 ივლისი; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-903-843-2017, 2017 წლის 19 ოქტომბერი; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-110-2019, 2019 წლის 5 ივლისი.

⁸⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბერი.

⁹⁰ მოცემულ საქმესთან დაკავშირებული ფაქტობრივი გარემოებები და დავის ფარგლებში სასამართლოს მიერ განსახილველი ძირითადი საკითხების შესახებ იხ. ქვემოთ, 7.3.3.2 ქვეთავი, სპორტული კლუბის სპორტული დირექტორის ვალდებულების ფარგლები და ვალდებულების დარღვევის საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მიზანშეწონილობა.

გამოყენებას, აღნიშნული განეკუთვნება სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს, რომლის განხორციელებისას სასამართლო არ არის შეზღუდული. **სასამართლო, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებით, ადგენს, თუ რა სამართლებრივი ურთიერთობა არსებობს მხარეებს შორის და ამ ურთიერთობის მარეგულირებელი სამართლებრივი ნორმების საფუძველზე აკმაყოფილებს ან არ აკმაყოფილებს სარჩელს.**“

საქმეში საკასაციო პალატამ ყურადღება გაამახვილა დამსაქმებლის განმარტებაზე, რომ დასაქმებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა იმ საფუძველით, რომ მან დაარღვია მასზე დაკისრებული ვალდებულებები. სასამართლოსთვის ასევე საგულისხმო აღმოჩნდა უშუალოდ ბრძანებაში მითითებული გარემოება იმის თაობაზე, რომ დასაქმებულს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულებისათვის. აღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, „საკასაციო პალატას აძლევს **ლოგიკური, თანმიმდევრული და დასაბუთებული მსჯელობის საფუძველს მასზე, რომ მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში სადავოდ გამხდარი ბრძანების კანონიერება უნდა შემოწმდეს სადავო ბრძანების გამოცემის პერიოდში მოქმედ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტთან მიმართებით,**“ რადგან მითითებული ნორმა ადგენს, შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, რასაც, მოცემულ შემთხვევაში, დასაქმებული ედავებოდა დამსაქმებელს.“

7.1.2 საერთაშორისო შრომის სტანდარტები

საერთაშორისო სამართლის, საერთაშორისო შრომის სტანდარტის როლი დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველის კანონიერების შემოწმებისას⁹¹

საქმის ფაბულა: დასაქმებული 2008 წლიდან მუშაობდა ერთ-ერთ სააგენტოში, ხოლო 2012 წლიდან იმავე სამსახურებრივი ფუნქციის მატარებელი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის სახით ფორმირებულ სააგენტოში, ერთ-ერთი სამსახურის უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე. მხარეებს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა. სააგენტოს 2017 წლის 23 თებერვლის წერილით დასაქმებულს ეცნობა, რომ 2017 წლის 24 მარტიდან სააგენტოში იგეგმებოდა შტატების შემცირება, მათ შორის: შესაბამისი სამსახურის უფროსის მოადგილის 4 საშტატო ერთეულის ნაცვლად განსაზღვრული იყო უფროსის მოადგილის 2 საშტატო პოზიცია. შესაბამისად, შესაძლებელი

⁹¹ თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №2/6358-16, 2017 წლის 29 ნოემბერი.

იყო, რომ დასაქმებულს 24 მარტიდან შეწყვეტოდა შრომითი ხელშეკრულება. სააგენტოს 2017 წლის 24 მარტის ბრძანებით დასაქმებულს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მიეთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი – შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებებისას, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს დამსაქმებლის წინააღმდეგ და მოითხოვა დასაქმებულის გათავისუფლების შესახებ სააგენტოს 2017 წლის 24 მარტის ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურის უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე აღდგენა და დამსაქმებლისთვის განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება 2017 წლის 24 აპრილიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე.

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლის შესახებ მსჯელობისას⁹² პირველი ინსტანციის სასამართლომ წარმოადგინა მნიშვნელოვანი მიდგომა ზოგადად საერთაშორისო სამართლის და, კონკრეტულად, საერთაშორისო შრომის სტანდარტების ფუნქციის შესახებ. სასამართლოს განმარტებით, „დასაბუთებული სასამართლო გადანყვეტილების უფლება ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს; ეროვნული სასამართლოს გადანყვეტილება 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, თუკი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს, დაასაბუთონ თავიანთი გადანყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).“

სასამართლოს თანახმად, „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

⁹² დეტალურად იხ. ქვემოთ, 7.3.1 ქვეთავი, „რეორგანიზაციისას“ დამსაქმებლის გადანყვეტილების შემონგების სამსაფეხუროვანი სისტემა.

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 ასამბლეის 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, ადამიანისა 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 ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვ.

„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 პირდაპირ მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასა-

მართლომ საქმეში – LOIZIDOU V. 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) ავთენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადანიშნულებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და, ხშირ შემთხვევაში, კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულნილად, 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). აღნიშნული ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ.: „საერთო სასამართლოების შესახებ“ საქართველოს კანონი, „სიტყვისა და გამოსახტვის თავისუფლების შესახებ“ საქართველოს კანონი).“

სასამართლოს განმარტებით, „ხელშემკვრელ სახელმწიფოს (მათ შორის საქართველოს), 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 სხვ.) 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, ადადგინოს დათხოვნილი პირი დაკავებულ თანამდებობაზე, სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევა შეიძლება რომ გახდეს (თუმცა ამ კონკრეტულ საქმეში ასეთი დარღვევა არ დადგინდა). ნათელია, რომ ამ სამართალწარმოებაშიც, თუ სასამართლო მიიღებდა გადანიშნულებას სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესა-

ხებ, ზემოაღნიშნული პრინციპის გათვალისწინებით, ის „ჩაერეოდა“ მოსარჩელის იმ უფლებაში, რომელიც დაცულია მე-8 მუხლით. ამ ჩარევის შედეგად კი, იქნებოდა რისკი, რომ სახელმწიფო მისი ერთ-ერთი შტოს – სასამართლო ხელისუფლების მეშვეობით ვერ შეასრულებდა მასზე დაკისრებულ „პოზიტიურ ვალდებულებებს“ – დაიცვას მესამე პირთა არალეგიტიმური ჩარევისაგან მე-8 მუხლის დებულებებით მოსარგებლე პირი (ამ შემთხვევაში მოსარჩელე).“

„ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო ვალდებულია, უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებულ იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის განუვლი 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 ბიზნესურთიერთობები 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 შეხედულების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; **გარკვეული ტექნიკის გამოყენება უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დასაქმებულმა შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელთაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა ვეღარ აკმაყოფილებდა; თუმცა რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ.**“

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

სასამართლოს შეხედულებით, შრომითი დავის განხილვისას, „თუ სასამართლო მიიღებდა გადაწყვეტილებას მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ის ჩაერეოდა (სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევის 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.“

სასამართლო მოცემული მსჯელობის ფარგლებში ასევე უთითებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტზე – ევროპის სოციალურ ქარტიაზე, „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 თითოეულის [დასაქმებულთა] **მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება**; აღნიშნულ დავასთან მიმართებით მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში [დასაქმებულთა] 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 შინაგანანგხიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ [დასაქმებულთა] მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.“

„სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების

მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მის ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროს მოხსენიების გარეშე“. აღნიშნული მსჯელობის ფარგლებში სასამართლომ ხაზი გაუსვა იმ გარემოებას, რომ პირდაპირი სამართლის წყაროდ წარმოდგენილი გადაწყვეტილება არ განიხილავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ისეთ აქტებს, რომლებიც არ არის კანონიერ ძალაში საქართველოს სახელმწიფოსთან მიმართებით.

„1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში – შსო) ფილადელფის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა პორიზონტალური – 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-ის 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“).“

სასამართლომ მიუთითა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციაზე „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 განმარტები-

სათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.“

„აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციებისა 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.**“ „**კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი სანარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს, თუმცა, სასამართლოს აზრით, არც იმ საკითხის მონუსხვა უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება.**“

სასამართლოს განმარტებით, „სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი⁹³ და მათი შესაბამისი ნორმები სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას, დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიების 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 გამოყოფა ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი – სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; **სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება [დასაქმებულის] 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. სანინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.**“

⁹³ ეროვნული სამართლის კონტექსტში სასამართლომ, პირველ რიგში, მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულაში გამოხატულ ქართველი ხალხის ურყევ ნებაზე, დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო, საქართველოს კონსტიტუციის შესაბამის ნორმებსა და შრომის კოდექსზე.

7.2 მტკიცების ტვირთი დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ დავის განხილვისას

მტკიცების ტვირთი. სპეციალური წესი⁹⁴

7.1.2 ქვეთავში მოცემულ დავასთან დაკავშირებით, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველით ხელშეკრულების მოშლის შესახებ მსჯელობისას⁹⁵ მტკიცების ტვირთის წესთან დაკავშირებით სასამართლომ განმარტა, რომ „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.“ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა **„მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულნილად „სპეციალურ“ წესზე.“** სასამართლომ მიუთითა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158 კონვენციაზე „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. სასამართლოს განმარტებით, **„აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და, ამავე დროს, განსახილველი სამართალურ-თიერთობისათვის მნიშვნელოვან 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 პორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურთის მიმართ. დამსაქმებელი ასეთი შინაარსის სამართალურ-თიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლებითაც 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 მით უმეტეს 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**

⁹⁴ თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე – №2/6358-16, 2017 წლის 29 ნოემბერი.

⁹⁵ დეტალურად იხ. ქვემოთ, 7.3.1 ქვეთავი, რეორგანიზაციისას“ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების შემოწმების სამსაფეხუროვანი სისტემა.

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.“

შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე პირველი ინსტანციის სასამართლო იქვე უთითებს უზენაესი სასამართლოს განჩინებაზე,⁹⁶ სადაც 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 გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს.“**

7.3. დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლები

7.3.1 ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას

საკადრო პოლიტიკის განსაზღვრის თავისუფლების ფარგლები⁹⁷

საქმის ფაბულა: მოსარჩელე 1986 წლიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე ორგანიზაციაში სხვადასხვა თანამდებობაზე. 2013 წლის 27 მარტის შესაბამისი ბრძანებით, იგი დაინიშნა ინფრასტრუქტურის ფილიალის ოპერატიული მართვის დეპარტამენტში სისტემების განვითარების ცენტრის წამყვან სპეციალისტად.

მოპასუხე ორგანიზაციაში ჩამოყალიბდა დამსაქმებლის განვითარების ახლებური ხედვა. მოპასუხის დირექტორთა საბჭოს 2015 წლის 26 ივნისის დადგენილებით, დაწესებულებაში მიმდინარე ორგანიზაციულ ცვლილებებთან (რეორგანიზაციასთან) დაკავშირებით, მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული და

⁹⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-194-185-2016, 2016 წლის 29 ივლისი; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტი; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება საქმე №ას-122-114-2015, 2015 წლის 23 მარტი.

⁹⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-247-235-2017, 2017 წლის 29 სექტემბერი.

დამტკიცდა მოპასუხე ორგანიზაციის ინფრასტრუქტურის ფილიალის სტრუქტურა, შესაბამისი საშტატო განრიგი. აღნიშნულის საფუძველზე ინფრასტრუქტურის ფილიალში გაუქმდა 88 საშტატო ერთეული, ოპერაციათა მართვის დეპარტამენტის სისტემების განვითარების ცენტრი და, შესაბამისად, 5 საშტატო ერთეული, მათ შორის ის შტატი, სადაც დასაქმებული იყო მოსარჩელე, შესაბამისად, ახალი საშტატო ნუსხით აღარ იქნა გათვალისწინებული მოსარჩელის მიერ დაკავებული საშტატო ერთეული.

2015 წლის 16 ივლისს მოპასუხე ორგანიზაციის ინფრასტრუქტურის დირექტორმა წერილობით გააფრთხილა დასაქმებული მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ (31 ივლისიდან), ხოლო 2015 წლის 30 ივლისს დამსაქმებელმა გამოსცა ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. ბრძანებას საფუძვლად დაედო შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი – ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. დასაქმებულის მტკიცებით, მისი გათავისუფლება ამ საფუძველით კანონსაწინააღმდეგოა, რადგანაც მის მიმართ რეალურად განხორციელდა დისკრიმინაციული მოპყრობა პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით.

რეორგანიზაციის შესახებ მსჯელობისას საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ „საკასაციო პალატა, რა თქმა უნდა, სრულად იზიარებს „თავისუფალი მეწარმეობის“ იდეას, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტით სახელმწიფოს პოზიტიურ ვალდებულებადაა მოხსენიებული და იგი თავის თავში საკადრო პოლიტიკის განსაზღვრის თავისუფლებასაც მოიცავს, თუმცა პრაქტიკის ანალიზი აჩვენებს, რომ კანონით გარანტირებული უფლების, თუნდაც, კანონიერად გამოყენების შესაძლებლობა ხშირად განსხვავებული მოპყრობის გადაფარვის მცდელობას ემსახურება და სწორედ ამ საკითხის კვლევის შედეგად სავალდებულოა, შემოწმდეს უფლების მქონე პირის მხრიდან ამ უფლების განკარგვის მართლზომიერება (სკ-ის 115-ე მუხლი). სწორედ ამ კონტექსტში უნდა შეფასდეს სარჩელის წინააღმდეგ წარდგენილ შესაგებელში გამოთქმული შედავება შრომითი ურთიერთობის მართლზომიერად შეწყვეტის თაობაზე, ასევე [დამსაქმებლის] განმარტება (რეორგანიზაციის შედეგად სტრუქტურული ერთეულებისათვის მხოლოდ სახელწოდების გადარქმევა დამტკიცებულ საშტატო ნუსხაში პოვეს, თუ არა რეალურ განხორციელებას), ვინაიდან, როგორც აღინიშნა, მხოლოდ კანონმდებლობის მოთხოვნათა ფორმალური დაცვა (შრომის კოდექსის 37-ე (1) მუხლის „ა“ ქვეპუნქტისა და 38-ე მუხლის რეგულაციის ბრძანებაში მითითება), თუკი მას რეალურად სხვა მიზნის მიღწევა (არასასურველი

ურთიერთობისაგან თავის დაღწევა) უდევს საფუძვლად, სასამართლომ, როგორც დარღვეული უფლების დაცვის ინსტიტუტმა, დისკრიმინაციის გადაფარვად უნდა განიხილოს და მიიჩნიოს იგი მიზანშეუწონელ და სრულიად მიუღებელი ქცევად, რომელიც არღვევს როგორც საერთაშორისო, ისე ეროვნული სამართლის ნორმებსა და პირის თანასწორობის საყოველთაო პრინციპს.“

დამსაქმებლის მიერ შტატების შემცირებისას სასამართლოს კვლევის ფარგლები⁹⁸

საქმის ფაბულა: მოსარჩელე დასაქმებულებსა და დამსაქმებელს შორის გაფორმებული იყო უკადო შრომითი ხელშეკრულება. მოსარჩევეები დასაქმებულები იყვნენ კომპანიის ქარხანაში. 2013 წლის 6 აგვისტოს დამსაქმებელმა გამოსცა შესაბამისი ბრძანება, რომლის თანახმადაც 2013 წლის 12 აგვისტოდან სტრუქტურული ერთეულების რეორგანიზაციისა და საშტატო რიცხოვნობის შემცირების მიზნით, განხორციელდა მთელი რიგი ცვლილებებისა. კერძოდ, გაუქმდა: კომერციული სამსახური, სათადარიგო ნაწილეებისა და სანვავ-საცხები მასალების სანყოფი, ლითონების ბიურო, ჯართის უბანი, გასაღების ბიურო, მონყობილობათა ბიურო, სანვავ-საცხებისა და ნედლი მასალების ბიურო, ანალიტიკური ბიურო, ელექტრომონყოფილობისა და საკაბელო პროდუქციის ბიურო, დამხმარე მასალების ბიურო, წარმომადგენლობა ქ. ფოთში, ზღუქ-ის ავტოსატრანსპორტო სააქროში გაუქმდა მცირე ტვირთამწეობის მძღოლის ერთი საშტატო ერთეული. სულ გაუქმდა 59 საშტატო ერთეული. ამავე ბრძანებით შეიქმნა: კომერციული დირექტორის ერთი და დირექტორის მოადგილის ერთი საშტატო ერთეული, კომერციული სამსახური და ცენტრალური სანყოფი, სულ 32 საშტატო ერთეულით. 2013 წლის 6 აგვისტოს კომპანიის ზოგიერთ დასაქმებულთან, შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების საფუძველზე, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, კომპანიის კომერციული სამსახურის რეორგანიზაციის, კერძოდ, მასში შემავალი ზოგი სტრუქტურული ქვედანაყოფების გაუქმებისა და საშტატო რიცხოვნობის შემცირების გამო, 2013 წლის 12 აგვისტოდან შეუწყდათ შრომითი ურთიერთობა კომერციული სამსახურში დასაქმებულ დამხმარე მასალების ბიუროს ინჟინერს, ლითონების ბიუროს უფროსს და ლითონების ბიუროს ინჟინერს. მითითებულმა გათავისუფლებულმა დასაქმებულებმა დამსაქმებლის წინააღმდეგ სარჩელი აღძრეს სასამართლოში და მოითხოვეს გათავისუფლების შესახებ დამსაქ-

⁹⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-414-391-2014, 2015 წლის 29 ივნისი.

მებლის გადაწყვეტილების (ბრძანების შესაბამისი ნაწილის) ბათილად ცნობა და სამუშაოზე აღდგენა.

რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დასაქმებულთა სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. აღნიშნული გადაწყვეტილება დასაქმებულებმა გაასაჩივრეს სააპელაციო წესით და მოითხოვეს მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება. სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილებით, დასაქმებულთა სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, გაუქმდა რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება და მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება – ბათილად იქნა ცნობილი გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება (ბრძანების შესაბამისი ნაწილი) და დამსაქმებელს დაევალა მოსარჩელე დასაქმებულთა ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა. საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოების მიხედვით, სანარმოში განხორციელებული რეორგანიზაციის თანახმად, 30 საშტატო ერთეულიდან შემცირდა 10 საშტატო ერთეული (მათ შორის, გაუქმდა მოსარჩელე დასაქმებულთა საშტატო ერთეული) და დარჩა 20 საშტატო ერთეული. საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ საქმეზე წარმოდგენილ ფაქტებთან მიმართებით სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება სამართლებრივად არ არის დასაბუთებული. სასამართლომ არ იმსჯელა დამსაქმებლის ბრძანების არაკანონიერების თაობაზე.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს თანახმად, დამსაქმებლის „ბრძანებასთან მიმართებით სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებიდან შესაძლებელია გამოიყოს მხოლოდ მისი მოსაზრება იმის შესახებ, რომ სადავო ბრძანების მიღებაში არ არის მითითებული რა ისეთი ეკონომიკური გარემოება, ტექნოლოგიური ან/და ორგანიზაციული გარემოებები შეიქმნა სანარმოში, ანუ რა კრიზისული მდგომარეობა მოხდა, რომელმაც სანარმო აიძულა [დასაქმებულთა] დათხოვნა. მაშინ, როცა 30 შტატიდან შემცირდა 10 შტატი და 20 კვლავ დარჩა“.

საკასაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ დამსაქმებლის ბრძანებით „განხორციელდა კომერციული სამსახურის რეორგანიზაცია, და, სწორედ რეორგანიზაცია და არა ეკონომიკური თუ ტექნოლოგიური გარემოებები, გახდა მოსარჩელეებთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტის საფუძველი. რეორგანიზაციის შესახებ ბრძანების კანონიერების შემონგებისას მნიშვნელოვანია, გაირკვეს: (ა) რა იყო სანარმოს სტრუქტურული რეორგანიზაციის საფუძველი, და (ბ) როგორ განხორციელდა

ის სტრუქტურული ცვლილებები, რომლებსაც შედეგად სამუშაო ძალის შემცირება მოჰყვა.“

სასამართლოს განმარტებით, „საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება დაგვით ორ ელემენტად: **1. უნდა არსებობდეს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, და 2. აღნიშნულის შედეგად აუცილებელი უნდა იყოს სამუშაო ძალის შემცირება. პირველი ელემენტით მოცემული გარემოებები (ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები) შეიძლება არსებობდეს დამოუკიდებლად, თუმცა იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საფუძვლიანად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, ნებისმიერ აღნიშნულ (ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ) გარემოებას შედეგად მოჰყვებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება. ეს ნიშნავს იმას, რომ განსახილველი ნორმით მოცემული ელემენტები – ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და სამუშაო ძალის შემცირება უნდა არსებობდეს კუმულაციურად. მაგალითის სახით უნდა აღინიშნოს, რომ სანარმოს ან მისი სტრუქტურული ერთეულის რეორგანიზაცია უკანონოა, როდესაც რეალურად ადგილი არ ჰქონდა რეორგანიზაციას, ფორმალური ნიშნების მიხედვით დარჩა იგივე სტრუქტურული ერთეული (ერთეულები), ან ცვლილებით გაუქმებული სტრუქტურების ნაცვლად შემოღებულ იქნა ახალი სტრუქტურული ერთეულები, რომლებიც ფორმალური ნიშნით განსხვავდებიან, მაგრამ შინაარსობრივად იმავე ფუნქციის მატარებელია, რაც ძველი სტრუქტურული ერთეულები. თუმცა, ყოველივე ზემოაღნიშნულთან ერთად, რეორგანიზაციის შედეგად პირთა განთავისუფლების უკანონობაზე უნდა უთითებდეს, აგრეთვე, სამუშაო ძალის შემცირების არარსებობა.“**

საკასაციო სასამართლოს თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება არ შეიცავს დასაბუთებას, რატომ მიიჩნია სასამართლომ სადავო ბრძანება უკანონოდ. „სააპელაციო სასამართლო არ უთითებს არცერთ გარემოებაზე, რომელიც გახდებოდა სადავო ბრძანების უკანონოდ ცნობის საფუძველი.“

ამას გარდა, საკასაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ ფაქტზე, რომ დასაქმებულთა მიმართ განხორციელდა დისკრიმინაციული ქმედება, რაც უკავშირდებოდა მათ მონაწილეობას გაფიცვაში. დასაქმებულთა მტკიცებით, სწორედ აღნიშნული გარემოება გახდა დასაქმებულთა შტატების შემცირების საფუძველი, იმის ფონზე, რომ რეორგანიზაცია გულისხმობდა 30 შტატიდან 10 შტატის შემცირებას. მოცემულთან დაკავშირებით საკასაციო სასამართლომ განმარტა: „მიუხედავად იმისა, რომ სააპელაციო სასამართ-

ლო უთითებს თანასწორობის პრინციპის დარღვევაზე, ის მაინც არ იკვლევს და არ ასაბუთებს გადაწყვეტილებას საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 და მე-4 ნაწილებით გათვალისწინებულ მოთხოვნათა დაცვით.“ უზენაესი სასამართლოს თანახმად, სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება იმდენად დაუსაბუთებელია, რომ შეუძლებელია მისი სამართლებრივი საფუძვლების შემოწმება. შესაბამისად, სასამართლომ გააუქმა სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება და აღნიშნული საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნა სააპელაციო სასამართლოს. საკასაციო სასამართლოს მითითებით, „საქმის ხელახლა განხილვისას სააპელაციო სასამართლომ **მტკიცების ტვირთის სწორად გადანაწილებით უნდა გამოიკვლიოს, არსებობდა თუ არა: (ა) საწარმოს რეორგანიზაციის კანონიერი საფუძვლები, და (ბ) მოსარჩელების მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის წინაპირობები.**“

„რეორგანიზაციისას“ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების შემოწმების სამსაფეხუროვანი სისტემა⁹⁹

საქმის ფაბულა: დასაქმებული 2008 წლიდან მუშაობდა ერთ-ერთ სააგენტოში, ხოლო 2012 წლიდან იმავე სამსახურებრივი ფუნქციის მატარებელი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის სახით ფორმირებულ სააგენტოში, ერთ-ერთი სამსახურის უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე. მხარეებს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა. დასაქმებულის ხელფასი შეადგენდა თვეში 1940 ლარს. სააგენტოს 2016 წლის 24 მარტის ბრძანებით, დასაქმებულს დისციპლინური გადაცდომისთვის გამოეცხადა სასატიკო საყვედური. ბრძანების გამოცემას საფუძვლად დაედო სააგენტოს შიდა აუდიტის სამსახურის შესაბამისი დასკვნა. სააგენტოს 2017 წლის 23 თებერვლის წერილით, დასაქმებულს ეცნობა, რომ 2017 წლის 24 მარტიდან სააგენტოში იგეგმებოდა შტატების შემცირება, მათ შორის – შესაბამისი სამსახურის უფროსის მოადგილის 4 საშტატო ერთეულის ნაცვლად განსაზღვრული იყო უფროსის მოადგილის 2 საშტატო პოზიცია. შესაბამისად, შესაძლებელი იყო, რომ დასაქმებულს 24 მარტიდან შეწყვეტოდა შრომითი ხელშეკრულება. სააგენტოს 2017 წლის 24 მარტის ბრძანებით, დასაქმებულს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მიეთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი – შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებებისას, რაც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის

⁹⁹ თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №2/6358-16, 2017 წლის 29 ნოემბერი.

შემცირებას. რეორგანიზაციის საფუძვლით სამსახურის უფროსის 4 მოადგილე გათავისუფლდა, თუმცა მათგან სამსახურში დარჩა ორი მოადგილე მოვალეობის შემსრულებლად კონკურსის დასრულებამდე. ანუ 2017 წლის 24 მარტს შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არა ყველა მოადგილესთან, არამედ ორთან, ორმა კი იმავე პირობებით (იმავე შრომის ანაზღაურებით) გააგრძელა შრომითი ურთიერთობა მოვალეობის შემსრულებლის სტატუსით. 2017 წლის მაისის თვეში დამსაქმებელმა გამოაცხადა ვაკანსია სააგენტოს თავმჯდომარის მოადგილის 2 საშტატო ერთეულზე. ყოველთვიური სარგო შეადგენდა 2200 ლარს.

დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს დამსაქმებლის მიმართ და მოითხოვა დასაქმებულისთვის სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შესახებ სააგენტოს 2016 წლის 24 მარტის ბრძანების ბათილად ცნობა. სასარჩელო მოთხოვნა ასევე გულისხმობდა დასაქმებულის გათავისუფლების შესახებ სააგენტოს 2017 წლის 24 მარტის ბრძანების ბათილად ცნობას, სამსახურის უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე აღდგენას და დამსაქმებლისთვის განაცდურის ანაზღაურების დაკისრებას 2017 წლის 24 აპრილიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

საქმეზე უდავო ფაქტობრივ გარემოებად განისაზღვრა ის ფაქტი, რომ შემცირების შედეგად 4 მოადგილის ნაცვლად სამსახურში დარჩა 2 საშტატო ერთეული.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს თანახმად, საქმეზე ვერ დადასტურდა დამსაქმებლის მიერ ჩატარებული რეორგანიზაციის მართლზომიერება, რაც, თავის მხრივ, „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ წინაპირობად“ შეფასდებოდა. სასამართლოს განმარტებით, „ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მოშალოს ხელშეკრულება, თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. მონესრიგება მნიშვნელოვან დათქმას ითვალისწინებს, კერძოდ, უნდა არსებობდეს ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და, ამასთანავე, ეს ცვლილებები აუცილებელს უნდა ხდიდეს სამუშაო ძალის შემცირებას, შესაბამისად, დამსაქმებელს არ აქვს უფლება, მოშალოს ხელშეკრულება რეორგანიზაციის ან სხვა ცვლილების საფუძველზე, თუ ეს ცვლილება თავისთავად არ განაპირობებს სამუშაო ძალის შემცირების აუცილებლობას.“

„სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, დამსაქმებელმა, ანუ ურთიერთობის შეწყვეტისაკენ

გამოვლენილი ნების ინიციატორმა და ავტორმა, უნდა დაასაბუთოს რამდენიმე გარემოება:

მან უნდა დაასაბუთოს ის საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა, ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის (ასეთი შეიძლება იყოს ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება, საქმისწარმოების უკეთესად ორგანიზება, თუნდაც, ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე და სხვა). ეს არის, გარკვეულწილად, შტატების შემცირებისაკენ ან ფუნქციონალური დატვირთვის ცვლილებით გამოწვეული ამა თუ იმ პირის დათხოვნისაკენ მიმართული მოქმედებების ლეგიტიმური და სამართლიანი წინაპირობები.

ამის შემდეგ საკვლევ საკითხს უკვე წარმოადგენს თვითონ რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი. დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც მან წამოიწყო ეს ცვლილებები, მიღწეული იქნება კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ მოხდება თუნდაც თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით.

დამსაქმებელმა ასეთი გადაწყვეტილების მიღების დროს (მას შემდეგ, რაც ის სასამართლოს დაუსაბუთებს ასეთი პროცესის დაწყების ლეგიტიმურ მიზანს), უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული და სინქრონიული სურათი, რომელიც გონივრულ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში. მან სასამართლოს უნდა დაანახოს ის ცვლილებანი, რომლებიც განიცადა თუნდაც ორგანიზაციის სტრუქტურამ (ე.წ. „სტრუქტურული ხე“), საშტატო განრიგმა; მან უნდა წარმოაჩინოს რეალური შემცირებისა და ცვლილებების ამსახველი დოკუმენტაცია.

თუ დამსაქმებელი წარმატებით გადალახავს მისი პოზიციის მართებულობის ამ, ასე ვთქვათ, მე-2 საფეხურსაც და წარმოაჩინოს, რომ შტატების შემცირება, მართლაც, განხორციელდა, ამის შემდეგ მას უკვე უნდა დაეკისროს ვალდებულება, რომ დაასაბუთოს, თუ რა ლეგიტიმური მიზეზით დაითხოვა ერთი დასაქმებული და დატოვა სამსახურში მეორე; განაპირობებდა თუ არა ამას სამსახურში დარჩენილი დასაქმებულის უფრო მაღალი კვალიფიკაცია; ამით სასამართლო უკვე რწმუნდება, რომ დამსაქმებელს არ ჰქონია რაიმე დისკრიმინაციული მიდგომა შემცირებულ პირთა მიმართ (მე-3 საფეხური).“ საკითხზე მსჯელობისას სასამართლო შეეხო შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფარგლებში არსებულ სამართლის ერთ-ერთ ირიბ წყაროს – N166 რეკომენდაციას დასაქმების

შენწყვეტის შესახებ (1982 წ., Termination of employment recommendation). სასამართლოს განმარტებით, „აღნიშნული დოკუმენტის 23-ე პუნქტი მიუთითებს, რომ ეკონომიკური, ტექნოლოგიური, სტრუქტურული ან სხვა მსგავსი ხასიათის მიზეზით დასათხოვ პირთა შერჩევა დამსაქმებლის მიერ უნდა განხორციელდეს, რამდენადაც ეს შესაძლებელია წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით, რა დროსაც სათანადოდ იქნება გათვალისწინებული როგორც საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის, ასევე დასაქმებულთა ინტერესები.“

„სასამართლო განმარტავს, რომ ეკონომიკური გარემოებანი, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ მითითებული საფუძველით მხარეთათვის მინიჭებული ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი, რამეთუ არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი სამოქალაქო უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით.“

„სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ რეორგანიზაცია, თუნდაც მართლზომიერი და საჭიროებისამებრ ჩატარებული, ყოველთვის არ წარმოადგენს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების ლეგიტიმურ საფუძველს. რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულთა სამსახურიდან გაშვების ერთ-ერთ განმაპირობებელ კანონისმიერ საფუძველად შეიძლება დასახელდეს ფუნქციების მატება და შესაბამისად, რეორგანიზაციამდე დასაქმებული კადრების უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია. რეორგანიზაცია ორგანიზაციის შიდა ორგანიზაციული ცვლილებაა, რომელიც პირის სამსახურიდან გათავისუფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება დაედოს საფუძველად, თუ პირის სამსახურიდან გაშვება რეორგანიზაციის შედეგმა განაპირობა და არა უშუალო რეორგანიზაციის პროცესმა (აღნიშნული მიდგომა ასევე დადასტურებულია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთი გადაწყვეტილებით, მაგ.: №ას-104-99-2014). მართლედნ რეორგანიზაცია დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვების საფუძველი არ უნდა გახდეს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს. მართლედნ რეორგანიზაცია დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველების მტკიცების ტვირთისაგან არ ათავისუფლებს. მით უფრო, თუ რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი სამსახურისთვის დასაქმებულის უკვე არასაკმარისი კვალიფიკაცია ან სხვა ისეთი გარემოება სდევს თან, რაც დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებას შეიძლება დაედოს საფუძველად.“

სასამართლოს თანახმად, „დამსაქმებელს სრული უფლება აქვს, ჩაატაროს რეორგანიზაცია და საჭიროებისამებრ სამსახურიდან გაათავისუფლოს

თანამშრომლები, თუმცა, როგორც ვიცით, არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება, იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. ევროპის სოციალური ქარტია 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა [დასაქმებულის] უფლება და უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე სანარმოს შინაგანანგისიდან. **სასამართლო კვლავ მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ეგიდით შექმნილ სამართლის შემეცნების წყაროებს, მიუთითებს 1982 წლის რეკომენდაციაზე (N166) დასაქმების შეწყვეტის შესახებ და განმარტავს, რომ ეკონომიკური, ტექნოლოგიური, სტრუქტურული ან მსგავსი ხასიათის მიზეზით დასათხოვ პირთა დამსაქმებლის მიერ შერჩევა უნდა განხორციელდეს, რამდენადაც ეს შესაძლებელია, წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმის მიხედვით, რა დროსაც სათანადოდ იქნება გათვალისწინებული როგორც სანარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის, ასევე დასაქმებულთა ინტერესები.**“

სასამართლოს მიერ ზემოთ წარმოდგენილი მნიშვნელოვანი სამართლებრივი მსჯელობის გარდა, საგულისხმოა მოცემული მიდგომის წარმოჩენა სასამართლოს მიერ განსახილველ დავასთან მიმართებით. სასამართლოს განმარტებით, „უდავოა, რომ მოპასუხე დაწესებულებაში განხორციელდა შემცირება და მათ შორის მაღალი დონის მენეჯერულ რგოლში; შემცირდა უფროსის მოადგილეთა რაოდენობა 4-იდან 2 საშტატო ერთეულამდე. მართალია, მოსარჩელე უთითებს, რომ დარჩენილი ორი მოადგილის შრომის ანაზღაურება გაიზარდა, ანუ 1940 ლარის მაგივრად, შრომის ანაზღაურებამ შეადგინა 2200 ლარი და, შესაბამისად, მისი აზრით, ეს გარემოება გამორიცხავს ეკონომიკური აუცილებლობის აუცილებელ ელემენტს, თუმცა სასამართლო თვლის, რომ სახეზე გვაქვს მაინც რეორგანიზაციის დაწყების, ე.წ. სტარტაპის, გამართული პირობა; ჯერ ერთი, თუნდაც ზემოაღნიშნული არითმეტიკის გათვალისწინებით, ამ მენეჯერული რგოლის ჯამური შრომის ანაზღაურება მაინც მნიშვნელოვნად შემცირდა (4x1940 V. 2x2200); **ამავდროს, სასამართლო ვერ დაადგენს სტანდარტს, რომლის თანახმადაც, დამსაქმებლებს აეკრძალებათ, მაღალი შრომის ანაზღაურების შეთავაზების გზით მოიზიდონ მაღალი დონის პროფესიონალები სამსახურში. ნათელია, რომ კერძო სამართალი და მის უკიდვრად სივრცეში ოპერირებადი სუბიექტები ბუნებრივად დაინტერესებულნი არიან მაღალი ხარისხის პროდუქციით – ამ შემთხვევაში მაღალი დონის ადამიანური რესურსებით, ეს რესურსები კი ძვირი ღირს; სასამართლოს მიაჩნია,**

რომ დამსაქმებელი, რომელიც თვლის, რომ 2 დაქირავებულის ნაცვლად ერთი დაქირავებულის შრომით მიიღებს მისთვის დამაკმაყოფილებელ უკუგებას შრომის ნაყოფიერების კუთხით (თუნდაც ეს მოხდეს დარჩენილი ადამიანური რესურსის გაძვირებით ერთ ერთეულზე), საკლებით უფლებამოსილია, მიიღოს გადაწყვეტილება ასეთი რეორგანიზაციის შესახებ.“

„ამავე დროს, სასამართლო ვერ რწმუნდება უშუალოდ მოსარჩელის დათხოვნის კანონიერებაში: სასამართლოსათვის გაუგებარი დარჩა ის კონკრეტული მიზეზები, თუ რატომ მოხდა საბოლოოდ მოსარჩელის გამორჩევა სამსახურში დარჩენილი 2 მოადგილისაგან და, საბოლოოდ, მისი დათხოვნა თანამდებობიდან. ანუ მოპასუხე ვერ ახერხებს, რომ ზიდოს მტკიცების ტვირთის ის სტანდარტი, რომელიც ზემოთ მითითებული მე-3 სტადიის (საფეხურის) გავლას შეესაბამება; მით უმეტეს, შეკითხვებს ბადებს მოპასუხის ლოგიკა – „გავუში 4-ივე მოადგილე და შემდეგ დავასაქმე 2“; ჯერ ერთი, საქმის მასალებით არ დასტურდება, რომ, თუნდაც, ტექნიკურად, მართლაც, განხორციელდა მოადგილის 4-ივე საშტატო ერთეულის გაუქმება (თუ რეორგანიზაციის გზით დათხოვნაზეა საუბარი, მაშინ ნათელია, რომ, წესით, 4-ივე შტატი უნდა გაუქმებულიყო); გარდა ამისა, ფაქტობრივი შედეგი ხომ მაინც ასეთი დადგა: 4 საშტატო ერთეულზე დასაქმებული ორი პირი დათხოვნილ იქნა და სამსახურში დარჩა (თუ, ტექნიკური თვალსაზრისით, „ხელახლა დასაქმდა“) 2 პირი, ხოლო ამ ორი პირის უპირატესობა დათხოვნილ პირებთან შედარებით სასამართლოში დემონსტრირებული არ არის.“

„აღნიშნული მსჯელობანი, საბოლოო ჯამში, გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების საფუძვლიანობას. ეს გარემოება დათხოვნის ბრძანების ბათილობის წინაპირობას ქმნის საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლისა (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს) და 115-ე მუხლის (სამოქალაქო ნება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად) საფუძველზე, რასაც შედეგის სახით ყოველგვარ ეჭვსგარეშე უნდა მოჰყვეს სადავო ნების – დათხოვნის თაობაზე გამოცემული განკარგულების ბათილად ცნობა. აღნიშნულის სამართლებრივ საფუძველს ქმნის საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის რეგულაცია.“

ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, პირველი ინსტანციის სასამართლომ მიიჩნია, რომ დასაქმებულის სასარჩელო მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ: ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის ბრძანება დასაქმებულის გათავისუფლების შესახებ. სასამართლომ ვერ დაასკვნა

რა დასაქმებულის სამსახურში აღდგენის შესაძლებლობა, დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ დაეკისრა განსაზღვრული კომპენსაციის გადახდა.¹⁰⁰

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა როგორც დასაქმებულმა, ასევე დამსაქმებელმა. დასაქმებულმა სააპელაციო საჩივრით მოითხოვა ახალი გადაწყვეტილებით სასარჩელო მოთხოვნის სრულად დაკმაყოფილება, ხოლო დამსაქმებელმა სააპელაციო საჩივრით მოითხოვა ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, „პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები შეიძლება არსებობდეს დამოუკიდებლად, თუმცა იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საფუძვლიანად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, ნებისმიერ აღნიშნულ (ეკონომიკურ, ტექნოლოგიურ ან ორგანიზაციულ) გარემოებას შედეგად მოჰყვებოდეს სამუშაო ძალის შემცირება. **როდესაც დამსაქმებელი რეორგანიზაციის გადაწყვეტილებას იღებს, უნდა დარწმუნდეს, რომ აღნიშნული ნაბიჯი შეესაბამება ორგანიზაციის ინტერესებს, და ამავე დროს, გაუმართლებლად არ ხელყოფს დასაქმებულთა კანონიერ უფლებებს. დამსაქმებლის გადაწყვეტილება მოითხოვს დასაბუთებას, გარკვეულ გათვლებს, რეორგანიზაციამდე არსებული სტრუქტურისა და მომავალი სტრუქტურის შედარებას, რეორგანიზაციის დადებითი და უარყოფითი მხარეების განსაზღვრას. აუცილებელია წონასწორობის დაცვა შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის. ძლიერი მხარის მიერ თავისი უფლებამოსილების განხორციელებისას არ უნდა დაგვავინყდეს სუსტი მხარის ინტერესები. [დასაქმებულის] დათხოვნის გონივრული საფუძველი კავშირში უნდა იყოს: ა) მუშაკის არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან, ან ბ) უნდა მომდინარეობდეს სანარმოს, დაწესებულებისა თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან.“**

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, დამსაქმებელმა მითითებული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს კუმულაციურად უნდა დაასაბუთოს და დაამტკიცოს შემდეგი წინაპირობები: 1) სანარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა, ლეგიტიმურ მიზანს წარმოად-

¹⁰⁰ აღნიშნული გადაწყვეტილების ფარგლებში კომპენსაციის მიკუთვნების შესახებ იხ. ქვემოთ, 7.5 ქვეთავი, გათავისუფლების შემდგომ იმავე პოზიციაზე კონკურსის გამოცხადების თარიღი, როგორც კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას გასათვალისწინებელი ფაქტორი.

გენდეს რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირებისათვის; 2) შტატების რეალურად და კანონთან შესაბამისად შემცირების ფაქტი – კერძოდ, რეორგანიზაციის ფაქტობრივად განხორციელება კანონის შესაბამისად ისე, რომ პროცესში არ მოხდეს თვალთმაქცურად არასასურველი [დასაქმებულების] განთავისუფლება. პალატა იზიარებს თბილისის საქალაქო სასამართლოს მსჯელობას, რომ დამსაქმებელმა ამ დროს უნდა წარმოაჩინოს თანმიმდევრული და სინქრონიული სურათი, რომელიც გონიერ დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში; 3) თუ წინა ორი წინაპირობა დამსაქმებელმა დაასაბუთა და დაამტკიცა, შემდეგ ეტაპზე მანვე უნდა დაასაბუთოს, რა ლეგიტიმური მიზეზით დაითხოვა ერთი დასაქმებული და დატოვა სამსახურში მეორე. ასევე მნიშვნელოვანია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტის სწორად განსაზღვრა, რაც კავშირში უნდა იყოს რეორგანიზაციის შედეგებთან, რამეთუ ყოველი თვის შრომის ანაზღაურების გაცემა-არგაცემის საკითხი დასაქმებულისათვის მნიშვნელოვანი ეკონომიკური შედეგის მომტანია.“

სააპელაციო სასამართლოს დასკვნით, „არსებობდა რეორგანიზაციის დანყების გამართული წინაპირობა“. სასამართლოს თანახმად, დამსაქმებლის განმარტებით, „სულ სააგენტოში შტატების რიცხვი შემცირდა 37 ერთეულით. მხარეები არ დავობენ მასზე, რომ მოპასუხე დანესებულებაში შტატების შემცირება შეეხო მაღალი დონის მენეჯერულ რგოლსაც – შემცირდა უფროსის მოადგილეთა რაოდენობა 4-იდან 2 საშტატო ერთეულამდე. ამასთან, როგორც გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაშიც აღინიშნა, მართალია, დარჩენილი ორი მოადგილის შრომის ანაზღაურება გაიზარდა, ანუ 1940 ლარის ნაცვლად შრომის ანაზღაურებამ შეადგინა 2200 ლარი, თუმცა **მთლიანობაში ამ მენეჯერული რგოლის ჯამური შრომის ანაზღაურება მაინც მნიშვნელოვნად შემცირდა. გასაზიარებელია ასევე გადაწყვეტილებაში მოცემული მსჯელობა მასზე, რომ სასამართლო ვერ დაადგენს სტანდარტს, რომლითაც დამსაქმებლებს აეკრძალებათ, მაღალი შრომის ანაზღაურების შეთავაზების გზით მოიზიდონ მაღალი დონის პროფესიონალები სამსახურში.** დამსაქმებელი, რომელიც თვლის, რომ ორი დაქირავებულის ნაცვლად ერთი დაქირავებულის შრომით მიიღებს მისთვის დამაკმაყოფილებელ უკუგებას შრომისნაყოფიერების კუთხით (თუნდაც ეს მოხდეს დარჩენილი ადამიანური რესურსის გაძვირებით ერთ ერთეულზე), სავსებით უფლებამოსილია, მიიღოს გადაწყვეტილება ასეთი რეორგანიზაციის შესახებ.“

გემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლო დაეთანხმა პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილებას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლის არარსებობის შესახებ. თუმცა სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილებაში წარ-

მოდგენილი მიდგომა კომპენსაციის ოდენობასთან დაკავშირებით.¹⁰¹ შედეგად, სააპელაციო სასამართლომ არ დააკმაყოფილა არც დასაქმებულის და არც დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივრები.¹⁰²

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა ორივე მხარემ, თუმცა საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ორივე საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად ცნო.¹⁰³

შტატების შემცირების საფუძვლით დასაქმებულის გათავისუფლების კანონიერების შეფასებისას გამოსაყენებელი „პროპორციულობის ტესტი“¹⁰⁴

საქმის ფაბულა: დასაქმებული ტელევიზიაში მუშაობდა 2013 წლის 1 დეკემბრიდან. დასაქმებული 2017 წლის 3 იანვარს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, 2018 წლის 21 იანვრამდე, მუშაობდა მთავარი საინფორმაციო გამოშვების მთავარი პროდიუსერის, 2016-2017 წლებში კი, პარალელურად, ოპერატორ (სუფლიორის) თანამდებობაზე. მისი თანამდებობრივი სარგო, ორივე თანამდებობის გათვალისწინებით, შეადგენდა 1050 ლარს.

2017 წლის 1 იანვრის ბრძანებით დამტკიცებული საშტატო განრიგის მიხედვით, კომპანიაში ირიცხებოდა 64 საშტატო ერთეული, მათ შორის: საინფორმაციო სამსახურის პროდიუსერის 1 საშტატო ერთეული, მთავარი ოპერატორის 1 საშტატო ერთეული, მძლღოლ-ოპერატორის 2 საშტატო ერთეული და სუფლიორ-ოპერატორის 1 საშტატო ერთეული. აღნიშნული საშტატო განრიგის მიხედვით, დამსაქმებლის სახელფასო ფონდი შეადგენდა 39315 ლარს. დამსაქმებლის 2017 წლის 28 ნოემბრის ბრძანებით, მოპასუხე კომპანიაში არსებული მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობიდან გამომდინარე, რომელმაც შესაძლოა, აუცილებელი გახადოს სამუშაო ძალის შემცირება, მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება 2018 წლის 20 იანვრიდან კომპანიაში მოსალოდნელი რეორგანიზაციის შესახებ, რომელსაც თან ახლავს შტატების შემცირება. დამსაქმებლის 2018 წლის 21 იანვრის ბრძანებით დამტკიცდა ახალი საშტატო განრიგი. რეორგანიზაციის საფუძველზე კომპანიიდან გათავისუფლდა მხო-

¹⁰¹ აღნიშნული საქმის ფარგლებში კომპენსაციის მიკუთვნების შესახებ იხ. ქვემოთ, 7.5 ქვეთავი, გათავისუფლების შემდგომ იმავე პოზიციაზე კონკურსის გამოცხადების თარიღი, როგორც კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას გასათვალისწინებელი ფაქტორი.

¹⁰² თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №2ბ/541-18, 2018 წლის 27 სექტემბერი.

¹⁰³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-1784-2018, 2019 წლის 7 ოქტომბერი.

¹⁰⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-640-2019, 2019 წლის 5 ივლისი.

ლოდ სამი თანამშრომელი, მათ შორის იყვნენ დასაქმებული და ერთ-ერთი ჟურნალისტი. ამ უკანასკნელთან შრომითი ურთიერთობა განახლდა ახალი საშტატო განრიგის პირობებში. დამსაქმებლის 2018 წლის 21 იანვრის ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ბ“, „გ“, „დ“, „ე“ ქვეპუნქტების საფუძველზე, დასაქმებულთან შეწყდა შრომითი ურთიერთობა.

რეორგანიზაციის შედეგად კომპანიის საშტატო განრიგი განისაზღვრა 48 თანამშრომლით. რეორგანიზებულ საშტატო განრიგში დარჩა მთავარი ოპერატორის 1 საშტატო ერთეული. გაუქმდა საინფორმაციო გამოშვების პროდიუსერისა და სუფლიორ ოპერატორის თანამდებობები, ხოლო მძღოლ-ოპერატორის 2 საშტატო ერთეულიდან დარჩა მხოლოდ ერთი. საინფორმაციო გამოშვების პროდიუსერისა და სუფლიორის ფუნქცია-მოვალეობები გადაუნაწილდათ საინფორმაციო გამოშვების ჟურნალისტებს.

დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ შემდეგი მოთხოვნებით: შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობა, საინფორმაციო გამოშვების მთავარი პროდიუსერისა და ოპერატორის (სუფლიორის) თანამდებობაზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება და დაყოვნებული ხელფასის 0,07%-ის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე დამსაქმებლისთვის დაკისრება.

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის გადაწყვეტილება დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ და დამსაქმებელს დაეკისრა დასაქმებულის სასარგებლოდ კომპენსაცია 3000 ლარის ოდენობით. დანარჩენი სასარჩელო მოთხოვნები არ დაკმაყოფილდა.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე სააპელაციო საჩივარი წარადგინა დასაქმებულმა, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება. შეგებებული სააპელაციო საჩივარი წარადგინა დამსაქმებელმაც, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის უარყოფა.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილებით, დასაქმებულის სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა და დამსაქმებელს დაეკისრა დასაქმებულის სასარგებლოდ კომპენსაცია 10 000 ლარის ოდენობით. დანარჩენ ნაწილში პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად. შეგებებული სააპელაციო საჩივარი უარყოფილ იქნა.

„სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, რეორგანიზაციის დაწყების მიზმი შეიძლება იყოს ჭარბი კრედიტორული დავალიანება. ამ გარემოებების

დამტკიცება [დამსაქმებლის] მტკიცების საგანში შედის. მისი ვალდებულებაა, დაამტკიცოს, რომ რეორგანიზაცია შტატების შემცირებით, ეკონომიკური თვალსაზრისით გარდაუვალი იყო. **[დამსაქმებელმა] ამ გარემოების დასადასტურებლად სასამართლოს წარუდგინა ცნობა დავალიანების შესახებ, თუმცა ვერ შეძლო, დაემტკიცებინა, რა ეკონომიკური ეფექტი მოიტანა რეორგანიზაციამ, ანუ შტატების შემცირებით შემცირდა თუ არა ხელფასის რაოდენობა, გამართლებული იყო თუ არა რეორგანიზაცია, ეკონომიკური თვალსაზრისით და სხვა.** დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას მნიშვნელოვანია დადგინდეს, რა ღონისძიებები გაატარა დამსაქმებელმა, რათა უზრუნველყო დასაქმებულისათვის დაკავებული პოზიციის შენარჩუნება. ცხადია, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომწესრიგებელი თითოეული საფუძვლის გამოყენებამდე დასაბუთებული უნდა იყოს მისი გამოყენების წინაპირობა. **დამსაქმებლის მოთხოვნა კონკურენტულ ადამიანურ რესურსებზე, შრომითი ურთიერთობების დინამიურობისა და შრომით ბაზარზე ყოველდღიურად მზარდი მოთხოვნილებების გათვალისწინებით, სრულიად ბუნებრივია. სამენარმეო გადაწყვეტილება, რომელიც მაღალკვალიფიციური კადრების მომზადება-გადამზადებას, მიღებას უკავშირდება, ექვემდებარება სასამართლოს სამართლებრივ კონტროლს, თუმცა გასათვალისწინებელია, ასევე, საწარმოს მენეჯმენტის მიზნები და სწრაფვა, რათა გონივრულად, სამართლიანად და კანონიერად შეფასდეს საწარმოს გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა, მათ შორის, ეკონომიკური მოთხოვნების საფუძველზე, დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. პალატამ მიიჩნია, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ „პროპორციულობის ტესტით“.** შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციის რეგულაციაში ექცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციით დაცულ სფეროში ჩარევას წარმოადგენს, თუმცა იმის გასარკვევად, ამ ჩარევის შედეგად დაირღვა თუ არა პირის გარანტირებული უფლება, შემონშებას ექვემდებარება ასევე უფლების დაცულ სფეროში ჩარევას გააჩნია თუ არა ლეგიტიმური საფუძველი და წარმოადგენს თუ არა ჩარევა მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას (სუსგ 7.04.2017წ. საქმე №ას-210-199-2017).“

სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, „განსახილველ შემთხვევაში, არ არსებობდა კანონშესაბამისი საფუძველი [დასაქმებულის] სამუშაოდან დათხოვნისა. სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებელ დაწესებულებაში განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებულის თანამდებობიდან გათავისუფლების კანონიერების შეფასებისას უნდა დადგინდეს, გააჩნდა

თუ არა რეორგანიზაციას დამსაქმებლისათვის ობიექტურად ლეგიტიმური მიზანი.“ სააპელაციო სასამართლომ აგრეთვე იმსჯელა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის ბ) ქვეპუნქტით, ბ) ქვეპუნქტით და ო) ქვეპუნქტის საფუძველით დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების კანონიერებაზე და ყველა ზემოაღნიშნული საფუძველის შემონშებისას დასაქმებულის გათავისუფლება მიჩნეულ იქნა უკანონოდ.

კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმებისა და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის უარყოფის მოთხოვნით საკასაციო საჩივარი წარადგინა დამსაქმებელმა. უზენაესი სასამართლოს განჩინებით, დაუშვებლად იქნა მიჩნეული დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი.

საკასაციო პალატამ მიუთითა სხვა სამოქალაქო საქმეზე მიღებულ გადაწყვეტილებაზე, „რომელშიც შეფასდა შტატების შემცირების მოტივით (რეორგანიზაცია) [დასაქმებულთა] დაკავებული თანამდებობებიდან განთავისუფლების მართლზომიერება და „ადგილი ხომ არ ჰქონდა დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებას, რაც ეწინააღმდეგება სშკ-ის 37.1. „ა“, სსკ-ის 115-ე, მე-8.3 მუხლს და საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულ შრომის უფლებას (30-ე მუხლი)“ (მდრ: სუსგ №ას-665-636-2016, 9 დეკემბერი, 2016 წელი, პ-20.1).“ „მითითებულ საქმეში განიმარტა, რომ, ვინაიდან რეორგანიზაცია [დასაქმებულთან] ხელშეკრულების შეწყვეტის ფორმალური საფუძველი არ არის და ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები არ უნდა იქცეს უმართებულო გადაწყვეტილების, რაც პირდაპირ ეწინააღმდეგება დასაქმებულთა უფლებებს, მიღების კანონისმიერ საფუძველად, დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული წინაპირობების განხორციელების შემთხვევაშიც, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. დასაქმებულთა სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძველი შეიძლება გახდეს სანარმოში განხორციელებული არა ყოველგვარი, არამედ ისეთი რეორგანიზაცია, რომელსაც თან სდევს შტატების შემცირება ან ახალი საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობებისათვის დაწესებული ისეთი ფუნქციები, რომლებიც არსებითად განსხვავდება რეორგანიზაციამდე არსებული შესაბამისი თანამდებობებისათვის დაწესებული ფუნქციებისგან (მდრ: სუსგ-ები 30.01.2015, №ას-883-845-2014, სუსგ 08.04.2015, №ას-1325-1263-2014).“

მოცემული დავის ფარგლებში დამსაქმებელმა „სასამართლოს წარუდგინა ცნობა ფინანსური დავალიანების შესახებ, თუმცა ვერ შეძლო, დაემტკიცებინა, რა ეკონომიკური ეფექტი მოიტანა რეორგანიზაციამ, ანუ შტატების შემცირებით შემცირდა თუ არა ხელფასის რაოდენობა, გამართლებული იყო

თუ არა რეორგანიზაცია ეკონომიკური თვალსაზრისით და სხვ. განსახილველ შემთხვევაში, დადგინდა იქნა, რომ არ არსებობდა კანონშესაბამისი საფუძველი მოსარჩელის სამუშაოდან დათხოვნისა.“ დამსაქმებლის მოსარჩებით, „სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას, ჩაერიოს კომპანიების სტრუქტურული მოწყობისა და მენარმის საქმიანობაში, რომელსაც უფლება აქვს, შეხედულებისამებრ განსაზღვროს კომპანიისთვის საჭირო საშტატო პოზიციები. აღნიშნულთან დაკავშირებით საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ სასამართლოებმა ძალზე ფრთხილად და წინდახედულად უნდა იმსჯელონ სასამართლო კონტროლის ფარგლებში, კონკრეტული სანარმოს ბიზნესგადაწყვეტილებასა და სამენარმეო პოლიტიკაზე, რათა კონსტიტუციის 26-ე მუხლით დადგინილი ვალდებულების – თავისუფალი მენარმეობისა და კონკურენციის განვითარების – ხელშეწყობა მოხდეს, თუმცა ეს როდი ნიშნავს, რომ წახალისდეს უსაფუძვლოდ, ობიექტური საფუძველით თანამშრომლის სამსახურიდან გათავისუფლება და ამით უგულებელყოფილ იქნეს კონსტიტუციითა და სშკ-ით გარანტირებული შრომითი უფლება დასაქმებაზე. შესაბამისად, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ არსებობს სამსახურიდან [დასაქმებულის] გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი.“

7.3.2 დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან

გეგმის შეუსრულებლობა და კლიენტებისადმი ფამილარული დამოკიდებულება როგორც დამსაქმებლის მიერ მიჩნეული დასაქმებულის არაკვალიფიციურობის საფუძველი¹⁰⁵

საქმის ფაბულა: დასაქმებული 2007 წლის 12 სექტემბრიდან მუშაობდა კომერციულ ბანკში სხვადასხვა პოზიციაზე: სამომხმარებლო სესხების ექსპერტი, ბიზნესსესხების ექსპერტი და ფიზიკური პირების მრჩეველი. 2014 წლის 29 აპრილს დამსაქმებელმა მიიღო გადაწყვეტილება დასაქმებულთან 2014 წლის 5 მაისიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, რის შესახებაც 2014 წლის 29 აპრილს ელექტრონული წერილით შეატყობინა მას. შეტყობინებაში გადაწყვეტილების სამართლებრივ საფუძველად მიეთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი – შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის კვა-

¹⁰⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-151-147-2016, 2016 წლის 19 აპრილი.

ლიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან.

დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის მიმართ და მოითხოვა: მოპასუხე ბანკის დირექტორის 2014 წლის 29 აპრილის ბრძანების ბათილად ცნობა, პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა და დამსაქმებლისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება.

ამ საქმეში საქართველოს უზენაეს სასამართლოს უნდა შეეფასებინა, იკვეთებოდა თუ არა დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან. დამსაქმებელი დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობის ფაქტობრივ საფუძვლად უთითებდა შემდეგს: ა) მოსარჩელე ვერ ასრულებდა ბანკის მიერ დადგენილ სამუშაო ფინანსურ გეგმას; ბ) მის მიერ ჩატარებული პრეზენტაციები იყო ცუდი; გ) კლიენტებთან ურთიერთობაში იყო ფამილარული.

საკასაციო სასამართლოს თანახმად, დასაქმებულის მხრიდან ბანკის მიერ დადგენილი გეგმის შეუსრულებლობა უპირობოდ არ შეიძლებოდა ყოფილიყო მოსარჩელის არაკვალიფიციურ თანამშრომლად მიჩნევის საფუძველი. „საკასაციო პალატის ამგვარი დასკვნის საფუძველს ის დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები ქმნის, რომ საქმეში წარმოდგენილი არ არის მტკიცებულებები, რომლებითაც დადგინდებოდა, თუ რა მეთოდით და რა მონაცემებზე დაყრდნობით მოხდა აღნიშნული გეგმის (მისაღწევი შედეგების) შემუშავება; რამდენად ობიექტურ და სამართლიან კრიტერიუმებს ემყარებოდა „გეგმა“. მით უფრო, რომ აღნიშნული სუბიექტური ფაქტორია და ობიექტური კრიტერიუმების არსებობის გარეშე მისი შესრულების რეალური შეფასება შეუძლებელია. საკასაციო პალატა ეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას იმ ნაწილში, რომ, თუკი „გეგმა“ არ არის ზუსტად ჩამოყალიბებული, მაშინ თანამშრომლის მიერ მისი შესრულებისას გასათვალისწინებელია გარეშე ფაქტორებიც, რასაც შესაძლოა ემოქმედა გეგმის სრულყოფილად შესრულებაზე (მაგალითად, ფინანსური კრიზისი), რაც გამორიცხავს ბანკის თანამშრომლის ბრალს გეგმის არაჯეროვნად შესრულებაში. აღსანიშნავია, რომ საქმეში წარმოდგენილი არ არის ბანკის სხვა თანამშრომელთა მხრიდან გეგმის შესრულების შედეგებიც, რაც თვალნათელს გახდიდა, გეგმის შეუსრულებლობა რამდენად შეერაცხება ბრალად მოსარჩელეს და ხომ არ არის ეს გამონკვეული, ზოგადად, ბანკის ფინანსური პოლიტიკით, ან სხვა გარეშე ფაქტორებით.“ გემოთ აღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატამ მიიჩნია, რომ დამსაქმებელმა „ვერ უზრუნველყო მისი წილი მტკი-

ცების ტვირთის იმგვარად რეალიზება, რომ გაექარწყლებინა სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მითითებული გარემოებების უტყუარად არსებობა.“ ნიშანდობლივია დაზუსტდეს, რომ აღნიშნული გარემოების მტკიცების ნაწილში საკასაციო სასამართლომ არ გაიზიარა დამსაქმებლის მიდგომა ამ გარემოების მოწმეთა ჩვენებებით დადასტურების შესახებ. საკასაციო პალატის მოსაზრებით, მოწმეთა ჩვენებები „ვერ დაედება საფუძვლად დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, გამომდინარე იქიდან, რომ მოცემულ შემთხვევაში, კასატორი მოსარჩელეს ედავება ბანკის მიერ დადგენილი სამუშაო ფინანსური გეგმის შეუსრულებლობას.“

დამსაქმებელმა სამსახურიდან გათავისუფლების ერთ-ერთ საფუძვლად მიუთითა დასაქმებულის მიერ უხარისხოდ ჩატარებულ პრეზენტაციებზეც. საკასაციო პალატის თანახმად, „კასატორის მიერ მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული არგუმენტი ყოველგვარ დასაბუთებასაა მოკლებული. როგორც ეს საქმის მასალებითაა დადგენილი, პრეზენტაციები განკუთვნილი იყო მხოლოდ ბანკის თანამშრომელთათვის და შეეხებოდა განვლილი პერიოდის შედეგების შეჯამებასა და მომავალი გეგმების დასახვას, შესაბამისად, აღნიშნულის განხორციელება სცდებოდა ფიზიკური პირების მრჩევლის ჩვეულებრივ საქმიანობას.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატა ასკვნის, რომ **იმ მოვალეობის ჯეროვანი შეუსრულებლობა, რომელიც არ შედიოდა დასაქმებულის სამუშაო ვალდებულებაში, არ შეიძლება, საფუძვლად დაედოს მასთან შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტას. მით უფრო, აღნიშნული არ შეიძლება შეფასდეს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამობად.“**

დამსაქმებლის მტკიცებით, დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობის ერთ-ერთ ფაქტორზე საფუძველს წარმოადგენს ის გარემოება, რომ დასაქმებული კლიენტებთან ურთიერთობაში იყო ფამილარული. აღნიშნულზე საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „**ბანკის თანამშრომლის მხრიდან კლიენტებისადმი მიმართვა სიტყვებით „ღმერთმა დაგლოცოს“ წარმოადგენს ფამილარულ დამოკიდებულებას და გასათვალისწინებელია ის, რომ კლიენტების მომსახურების სფეროში მუშაობისას [დასაქმებულის] განსაკუთრებით მართებს სიტყვების მაქსიმალურად სწორად შერჩევა, ვინაიდან თითოეული სიტყვა კლიენტისთვის აღიქმება იმ ორგანიზაციის ნათქვამად, რომელსაც [დასაქმებული] წარმოადგენს, თუმცა მიმართვა „ღმერთმა დაგლოცოთ“, ქართულ საზოგადოებაში დამკვიდრებული ურთიერთობის სტანდარტებიდან**

და ფორმებიდან გამომდინარე, არ შეიძლება შეფასდეს ფამილარულ დამოკიდებულებად.“

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლომ დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი დაუსაბუთებლად მიიჩნია.

დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის მტკიცების ტვირთი¹⁰⁶

საქმის ფაბულა: დამსაქმებელმა დასაქმებულთან მოშალა შრომითი ხელშეკრულება და დამსაქმებლის გადანყვეტილების სამართლებრივ საფუძვლად მიითთა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი – შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან.¹⁰⁷ ამ საქმის ფარგლებში საქართველოს უზენაესი სასამართლო შეეხო აღნიშნული გარემოების, როგორც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის, მტკიცების ტვირთის საკითხს.

საკასაციო სასამართლომ განმარტებით, „სამართალწარმოებაში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების ორი ძირითადი წესი: ზოგადი წესი, რომელიც, სსსკ-ის 102-ე მუხლის თანახმად, ეკისრება თითოეულ მხარეს, და სპეციალური წესი, რომელსაც თავად გამოსაყენებელი მატერიალური ნორმა აწესებს. მოცემულ შემთხვევაში, სადავოა რა სამსახურიდან გათავისუფლების (შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა) მართლზომიერება, რომელიც უნდა შემოწმდეს შრომის სამართალში მოქმედი ნორმებით, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სწორედ იმ სტანდარტით, რომელსაც შრომის სამართალი აწესებს და რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული, ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების (შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის) კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. საკასაციო პალატის ამგვარი დასკვნის საფუძველია პრინციპი, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ **მისმა თანამშრომელმა არაჯეროვნად შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობები, ან რომ მას არ გააჩნია საკმარისი კვალიფიკაცია ან არ ფლობს შესაბამის**

¹⁰⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-151-147-2016, 2016 წლის 19 აპრილი.

¹⁰⁷ მოცემული დავის შესახებ დეტალურად იხ. ზემოთ, გვემის შეუსრულებლობა და კლიენტებისადმი ფამილარული დამოკიდებულება, როგორც დამსაქმებლის მიერ მიჩნეული დასაქმებულის არაკვალიფიციურობის საფუძველი.

უნარ-ჩვევებს, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა ან რომელ უნარ-ჩვევებს არ ფლობს, მით უფრო, რომ ამა თუ იმ საქმიანობისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების ფლობის საკითხი შეფასებით კატეგორიას განეკუთვნება. შესაბამისად, ამ შემთხვევაში, [დამსაქმებელია] ვალდებული, სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს [დასაქმებულის] მიერ შრომითი მოვალეობების დარღვევისა და უნარ-ჩვევების არქონის ფაქტები, რაც სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლით მას სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად შეერაცხებოდა.“

7.3.3 დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევა

7.3.3.1 ვალდებულების დარღვევის საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლისას გასათვალისწინებელი საკითხები

Ultima Ratio-ს პრინციპი¹⁰⁸

საქმის ფაბულა: 2014 წლის 1 იანვარს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზე დასაქმებული დაინიშნა ქვეითი ბრიგადის სასადილოს მენეჯერის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2014 წლის 30 ივნისის ჩათვლით.

თანამდებობრივი ინსტრუქციის მიხედვით, დასაქმებულს, როგორც მენეჯერს, ექვემდებარებოდნენ ობიექტის სხვადასხვა თანამდებობის პირები, მათ შორის, უფროსი მზარეული. სხვა საკითხებთან ერთად, მენეჯერის ძირითადი პასუხისმგებლობა იყო: ობიექტის გამართულად მუშაობის უზრუნველყოფა და ყოველდღიური კონტროლი; პერსონალის ორგანიზაციული მართვა. პერსონალის ორგანიზაციულ მართვაში იგულისხმებოდა: ობიექტებზე არსებული სასადილოების ყოველდღიური მუშაობის ხელმძღვანელობა და კონტროლი; დღის განმავლობაში პერსონალის მიერ მოვალეობათა შესრულების ხარისხის კონტროლი.

მოსარჩელემ 2014 წლის 1 იანვარს წერილობით გააფრთხილა კაპანდიბის სამხედრო ნაწილის სასადილოს თანამშრომლები, სასადილოდან კვების პროდუქტებისა და მზა საჭმლის წარჩენების გატანის აკრძალვის, აგრეთვე, ამ ქმედებისათვის მოსალოდნელი უმკაცრესი პასუხისმგებლობის შესახებ. 2014 წლის 22 იანვარს კონტროლისა და მონიტორინგის დეპარტამენტის თანამშ-

¹⁰⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-1276-1216-2014, 2015 წლის 18 მარტი.

რომლების მიერ განხორციელდა მონიტორინგი კაპანდიბის სამხედრო ნაწილის სასადილოში, რა დროსაც დაფიქსირდა, რომ სასადილოს ეზოში უფროს მზარეულს სამხედრო ობიექტიდან გაჰქონდა ცელოფანში გახვეული სხვადასხვა საკვები პროდუქტი.

2014 წლის 1 მარტიდან მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. გათავისუფლების ბრძანების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა სასამართლოში დამსაქმებლის მიმართ და მოითხოვა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, იძულებით მოცდენილი დროის ხელფასის ანაზღაურება და პირვანდელ სამუშაო ადგილზე ან მის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა.

მოცემულ საქმესთან დაკავშირებით, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ ამ კონკრეტულ შემთხვევაში, დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანანგისით დადგენილი ვალდებულების დარღვევად მიჩნეულია 2014 წლის 22 იანვარს კაპანდიბის სამხედრო ნაწილის სასადილოს ეზოში უფროსი მზარეულის მიერ სამხედრო ობიექტიდან ცელოფანში გახვეული საკვები პროდუქტების გატანის ფაქტი, „რაც საკასაციო პალატის მოსაზრებით, შრომის შინაგანანგისით [დასაქმებულისთვის] დაკისრებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევად ვერ შეფასდება. მით უფრო, იმ პირობებში, როდესაც [დასაქმებულის] მხრიდან მკაცრად იყვნენ თანამშრომლები გაფრთხილებული სასადილოდან კვების პროდუქტებისა და მზა საჭმლის ნარჩენების გატანის აკრძალვის თაობაზე, რაც მათი მხრიდან ხელმონერებითაა დადასტურებული. შესაბამისად, ერთ-ერთი თანამშრომლის მხრიდან დასახელებული პროდუქტების გატანისათვის ე.წ. **კოლექტიური პასუხისმგებლობის გამოყენება საკასაციო პალატას დაუშვებლად მიაჩნია და განმარტავს, რომ თითოეული თანამშრომელი ინდივიდუალურად შედის კომპანიასთან კერძოსამართლებრივ ურთიერთობაში და კომპანიასთან ნაკისრი ვალდებულების შესრულებაზეც ინდივიდუალურადაა პასუხისმგებელი.**“

„ის გარემოება, რომ [დასაქმებული] აღჭურვილი იყო მენეჯერის უფლებამოსილებით, რაც მის დაქვემდებარებაში არსებული ობიექტის გამართულად მუშაობის უზრუნველყოფასა და ყოველდღიური კონტროლის, პერსონალის ორგანიზაციულ მართვასა და სხვა ვალდებულებების დაცვის უზრუნველყო-

ფას აკისრებდა, საკასაციო პალატის მოსაზრებით, არ წარმოადგენს საფუძველს, დასაქმებულის მიმართ კონკრეტულ შემთხვევაში, სახდელის სახით პირდაპირ უმკაცრესი ზომა – „დათხოვნა“ ყოფილიყო გამოყენებული. მით უფრო, რომ [დამსაქმებლის] შინაგანანგის მე-8 მუხლი ითვალისწინებდა სხვა სახის დისციპლინური ღონისძიებების გამოყენების შესაძლებლობასაც, როგორებიცაა: „შენიშვნა“/„სიტყვიერი გაფრთხილება“; „წერილობითი გაფრთხილება“; „საყვედურის გამოცხადება“; „სასტიკი საყვედურის გამოცხადება“; „თანამდებობიდან დაქვეითება“ და სხვ. **მართალია, აღნიშნული შინაგანანგის მიხედვით, კომპანია შეუზღუდავი იყო, არათანმიმდევრული პრინციპით გამოყენებინა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები და თვითონ გადაენწყიტა, რა ვითარებაში რომელ კონკრეტულ ზომას მიმართავდა, თუმცა საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ, მიუხედავად კანონმდებლობით მინიჭებული მართვასთან დაკავშირებული საქმიანობის განხორციელების უფლებამოსილებისა, კომპანიის ხელმძღვანელი შეუზღუდავი არ არის და არ სარგებლობს აბსოლუტური ავტონომიით,** რაც საკმარისი საფუძველი იქნებოდა დასაქმებულის სამსახურიდან გასათავისუფლებლად, ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულის კონსტიტუციურ უფლებას – „შრომის უფლება“ (კონსტიტუციის 30-ე მუხ.), ხოლო დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა მართლზომიერი უნდა იყოს და ნაკარნახევი ობიექტური აუცილებლობით, რაც დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობაში ვლინდება. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლიც ეს აზრია გატარებული და სამოქალაქო უფლების განხორციელების მართლზომიერებაში ვლინდება. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამონშებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. **ამ თვალსაზრისით, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ *Ultima Ratio*-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ განხორციელებული გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. დასაქმებულის მიერ განხორციელებული ყოველი დარღვევა უნდა შეფასებულ იქნეს მისი სიხშირის, სიმძიმისა და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით.** აქედან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ ამ კონკრეტულ შემთხვევაში, სანქციის სახით პირდაპირ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

ენინაალმდეგება დასაქმებულის შრომის უფლებას, რის გამოც სადავო ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.“

ვალდებულების ხასიათის, შინაარსისა და შესაძლო შედეგის ურთიერთმიმართება ქმედების „ვალდებულების უხეშ დარღვევად“ დაკვალიფიცირებისას¹⁰⁹

საქმის ფაბულა: 2009 წლის 1 დეკემბერს მოსარჩელესა და საჯარო სამართლის იურიდიული პირის სოციალური მომსახურების სააგენტოს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული მუშაობდა სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს ერთ-ერთ რაიონულ განყოფილებაში მთავარი სპეციალისტის (იურისტის) პოზიციაზე. სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტო ახორციელებს მეურვეობასა და მზრუნველობას გასაშვილებელ და მინდობით აღსაზრდელ ბავშვებზე. სააგენტო აღნიშნულ ფუნქციას ახორციელებს სააგენტოს (და მისი ტერიტორიული ორგანოების) თანამშრომლების მეშვეობით, რომლებსაც ევალებათ: მათ სამოქმედო ტერიტორიაზე მინდობით აღზრდას დაქვემდებარებული პირისა და ბავშვის მინდობით აღზრდის მსურველი პირის გამოვლენა, მათი რეგისტრაცია და აღნიშნულ პირთა შესახებ ინფორმაციის სისტემატიზება; ბავშვის მინდობით აღზრდის მსურველი პირისა და მინდობით აღსაზრდელის შეფასება; ბავშვის საჭიროებებისა და ბავშვის მინდობით აღზრდის მსურველ პირთა შესაძლებლობების თაობაზე კვლევის ჩატარება და დასკვნების მომზადება, რომელთა საფუძველზეც მიიღება გადაწყვეტილებები მინდობით აღზრდის მსურველ პირთა რეგისტრაციისა და ბავშვის მინდობით აღსაზრდელად გადაცემის შესახებ.

დასაქმებულთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, ბავშვის უფლებებისა და ინტერესების დაცვა სააგენტოს საქმიანობის სფეროში შემავალი სხვადასხვა პროცედურის განხორციელებისას დასაქმებულის უმთავრესი მოვალეობა იყო. კონკრეტულად ბავშვის მინდობით აღზრდის მსურველ პირთა რეგისტრაციის პროცედურასთან დაკავშირებით დასაქმებულის სამსახურებრივ მოვალეობებში შედიოდა ასეთ პირთა და მათი ოჯახების პირველადი და სრული შეფასების შედეგად სააგენტოს სოციალური მუშაკების მიერ მომზადებული დასკვნების შემოწმება და პოტენციური დედობილის/მამობილის რეგისტრაციის შესახებ გადაწყვეტილების პროექტის მომზადება. ბავშვის მინდობით აღზრდის მსურველ პირთა რეგისტრაციის პროცესი გულისხმობს აღნიშნულ პირთა შესახებ ყოველმხრივი, ამომწურავი და სარწმუნო ინფორმაციის მოპოვებასა და ანალიზს.

¹⁰⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-127-123-2016, 2016 წლის 13 ივნისი.

სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს 2015 წლის 19 მარტის ბრძანებით, დასაქმებულთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება მისთვის დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ფაქტობრივი საფუძველი გახდა მოსარჩელის მიერ მოქალაქე X-ის მიმღებ მშობლად რეგისტრაციისათვის კანონმდებლობით დადგენილი პირობების უხეში დარღვევა, რაც გამოვლინდა ამ უკანასკნელის საქმის მასალების შესწავლისას.

დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა სასამართლოში სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიმართ და მოითხოვა სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და ზიანის ანაზღაურება. პირველი და მეორე ინსტანციის სასამართლოს პოზიციის თანახმად, დასაქმებული აღდგენილ უნდა იქნეს დაკავებულ თანამდებობაზე. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა.

ამ საქმეში სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ მოსარჩელემ, როგორც სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს თანამშრომელმა, დაარღვია სააგენტოსთან არსებული შრომითი ხელშეკრულების პირობები, თუმცა აღნიშნული დარღვევა არ წარმოადგენდა ისეთი ხასიათის დარღვევას, რომელიც, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად (უხეში დარღვევა), შესაძლებელია, გახდეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ყველაზე მკაცრი სახის – სამუშაოდან პირის გათავისუფლების – გამოყენების საფუძველი. აღნიშნულის გათვალისწინებით, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს შეფასების საგანი იყო, „მართებულად მიიჩნია თუ არა სააპელაციო სასამართლომ, რომ მოსარჩელის მიერ ჩადენილი დარღვევა არ წარმოადგენდა ისეთი სახის დარღვევას, რომელიც შესაძლებელია გახდეს გათავისუფლების საფუძველი.“

უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „საქართველოს სასამართლოების მიერ შრომით დავებთან დაკავშირებულ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტებულ იქნა, რომ სამსახურიდან პირის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების მართლზომიერების შეფასებისას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ *Ultima Ratio*-ს პრინციპის დაცვას, რომელიც გულისხმობს, რომ **დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებული უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ დარღვევის ჩადენისას დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომლებიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, [დასაქმებულს] უკეთესს გახდის,**

კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს.

სწორედ აღნიშნულ მიზნის განხორციელებას ემსახურება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილებები, რომელთა შესაბამისად, აღნიშნული მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით დამსაქმებელს მიენიჭა დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულებათა მხოლოდ „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში.

ამრიგად, [დასაქმებულის] სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლების კვლევისას, სასამართლო ამონშებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.“

„საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა არის თუ არა „უხეში“, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია და უნდა შეფასდეს საქმის ყველა კონკრეტული გარემოების გათვალისწინებით. ერთი და იგივე ქმედება, რომელიც ერთ შემთხვევაში არაარსებით დარღვევას წარმოადგენს, სხვა შემთხვევაში შესაძლებელია უთანაბრდებოდეს უხეშ დარღვევას. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების (ან უმოქმედობის) სიმძიმე შეფასდეს, პირველ რიგში, უნდა გამოკვლეულ იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, და ამ სამსახურში დასაქმებულის ფუნქცია და მოვალეობები.“

საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების თანახმად, დასაქმებულს არათუ გამოურჩა, არამედ პირიქით, იცოდა კიდევ ისეთი გარემოებების შესახებ, რომლებიც ქმნიდა საფუძველს მოქალაქე X-ის მინდობით აღსაზრდელად მიძღვებ პირად რეგისტრაციისათვის შეუსაბამო კანდიდატად მისაჩნევად. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „მოცემულ შემთხვევაში საქმე ეხება ბავშვის უმნიშვნელოვანეს ინტერესს, ალიზარდოს ჯანსაღ ოჯახურ გარემოში და ნებისმიერმა დარღვევამ პოტენციური დედობილ/მამობილისა და ოჯახური გარემოს შეფასების პროცესში შეიძლება გამოუსწორე-

ბელი ზიანი გამოიწვიოს.“ სასამართლოს განმარტებით, „იურისტის მხრიდან ჩადენილი დარღვევის ხარისხის შეფასებისას საკმარისი არ არის მხოლოდ ის ფაქტი, რომ დარღვევის შემთხვევამდე მის მიერ მოვალეობებიდან გადაცდომა არ დაფიქსირებულა; **არც ის ფაქტი, რომ დარღვევის შედეგად არავინ დაზარალებულა (რადგან მიხედვით ბავშვის აყვანა არ მომხდარა). ამ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია ის მაღალი პოტენციური საფრთხე, რომელიც შესაძლებელია უკავშირდებოდეს ასეთი სახის გულგრილობას და ზერელე დამოკიდებულებას** იმის მხრიდან, ვინც პასუხისმგებელია ბავშვის უსაფრთხო და შესაფერის გარემოში განთავსებაზე და ასეთი [დასაქმებულის] მიერ საკუთარი მაღალი პასუხისმგებლობის გაუცნობიერებლობას. სსიპ სოციალური უზრუნველყოფის სააგენტოს თითოეული თანამშრომელი უნდა აცნობიერებდეს, რომ ის იმყოფება მაღალი პასუხისმგებლობის მქონე სამსახურში და ამ პასუხისმგებლობისათვის შესაფერისი გულისხმიერებით აანალიზებდეს იმ რისკებს, რაც უკავშირდება ბავშვის შეუფერებელ გარემოში განთავსებას. ასეთი რისკებისა და საკუთარი პასუხისმგებლობის გაუცნობიერებლობა ან მათ მიმართ გულგრილი დამოკიდებულება, რაც გამოვლინდა სათანადო გამოკვლევის გარეშე ისეთი პირის მიხედვით აღმზრდელად რეგისტრაციაში გატარებით, რომლის შესაბამისობასთან დაკავშირებითაც არსებობდა საფუძვლიანი ეჭვის ნიშნები, წარმოადგენს ისეთი შინაარსის დარღვევას, რომელიც მიუღებელია ბავშვებზე მეურვეობისა და მზრუნველობის ორგანოში დამრღვევის შემდგომი საქმიანობის გაგრძელების მიზნებისათვის. **შესაფასებელი ქმედება არ წარმოადგენს ისეთ ხასიათის დარღვევას, რომელიც დამსაქმებლის მიერ გამაფრთხილებელი ზომის გამოყენების შემთხვევაში შესაძლებელია გამოსწორდეს იმგვარად, რომ დამსაქმებელმა არ დაკარგოს [დასაქმებულთან] შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ინტერესი. აღნიშნული წარმოადგენს დარღვევის იმ სახეს, რომელიც დამსაქმებელს ნდობას უკარგავს [დასაქმებულის] მიმართ.** სოციალური მომსახურების სააგენტო კი ის დანესებულებაა, რომლის ფუნქციონირებისთვისაც თანამშრომლის მიერ მომზადებული დასკვნისა და შეფასებების სანდოობას არსებითი მნიშვნელობა აქვს. შეიძლება ითქვას, რომ სააგენტოს თანამშრომლების მიერ მომზადებული დასკვნებისა და შეფასების სანდოობა ის ქვაკუთხედი, რომელსაც თავად სააგენტოს რეპუტაცია და მის მიმართ საზოგადოებისა და სახელმწიფოს ნდობა ეფუძნება. ამიტომ საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სააგენტოს იურისტის მიერ სააგენტოს განკარგულებაში არსებულ ინფორმაციაში შეუსაბამობების აღმოუჩენლობა და მათზე სათანადო რეაგირების არმოხდენა წარმოადგენდა მისი მოვალეობების უხეშ დარღვევას და სააგენტოს მიერ გამოყენებული ზომა სამსახურიდან გათავისუფლების სახით იყო დარღვევის სრულად ადეკვატური.“

**შინაგანაწესით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევის
საფუძველით გათავისუფლებისას შინაგანაწესთან დაკავშირებული
ცალკეული გარემოებების დამტკიცების პირობა¹¹⁰**

საქმის ფაბულა: დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის 2012 წლის 3 დეკემბერს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება. დამსაქმებლის 2016 წლის 16 მარტის ბრძანების საფუძველზე, დასაქმებულს დადგენილი დისციპლინური ნორმების, ეთიკისა და დანებსებულების ხელმძღვანელის მიმართ გაკეთებული ცილისმწამებლური და შეურაცხმყოფელი განცხადებების გამო, მიეცა საყვედური. 2016 წლის 16 ივნისის ბრძანებით, დასაქმებული გათავისუფლდა სამსახურიდან. გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველად მიეთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „8“ და „თ“ პუნქტები. დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ, რომლითაც მოითხოვა: დისციპლინურ პასუხისმგებლობაში მიცემის შესახებ დამსაქმებლის 2016 წლის 16 მარტის ბრძანების ბათილად ცნობა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის 2016 წლის 16 ივნისის ბრძანების ბათილად ცნობა, პირვანდელ პოზიციაზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. პირველი ინსტანციის სასამართლომ დააკმაყოფილა დასაქმებულის მოთხოვნა დასაქმებულის გათავისუფლების თაობაზე დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ. აღნიშნული გადაწყვეტილება გაასაჩივრა დამსაქმებელმა.

დამსაქმებლის ახსნა-განმარტებით, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი ის გარემოება გახდა, რომ დასაქმებული შრომის შინაგანაწესს უხეშად არღვევდა და სამსახურში ქცევის ელემენტარულ წესრიგს არ იცავდა, არაერთხელ შევიდა კონფლიქტში თანამშრომლებთან, როგორც სამსახურში, ისე მის გარეთ. კონფლიქტური სიტუაციების გამო, მოსარჩელე სამსახურის ნორმალურ მუშაობას ხელს უშლიდა და თანამშრომლებს არასახარბიელო მდგომარეობაში აყენებდა. შესაბამისად, იგი სამსახურში არაჯანსაღ სამუშაო გარემოს ქმნიდა.

ზემოაღნიშნული გარემოებების დასადასტურებლად, დამსაქმებელი, ძირითადად, უთითებდა სასამართლოში დაკითხული მოწმეების ჩვენებებზე. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, „დამსაქმებელმა დასაქმებულის ვალდებულების წარმოშობის წყაროდ შინაგანაწესზე მიუთითა, რასთან დაკავშირებითაც სააპელაციო პალატამ განმარტა, რომ, როდესაც დამსაქმებელი დასაქმებულს შრომითი ვალდებულებების დარღვევას ედავება, ასეთ ვითარებაში **დამსაქმებელი ვალდებულია, დაადასტუროს შრომითი მო-**

¹¹⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ა-1122-1042-2017, 2017 წლის 4 ნოემბერი.

ვალეობის დარღვევის ფაქტი. აღნიშნული მიზნით დამსაქმებელმა უნდა დაამტკიცოს დასაქმებულის ვალდებულების არსებობა – შეესრულებინა ესა თუ ის სამუშაო.“

„იმავედროულად, სააპელაციო პალატამ სსკ-ის 317-ე მუხლის პირველ ნაწილზე მიუთითა, რომლითაც ვალდებულების წარმომშობ ერთ-ერთ საფუძველს ხელშეკრულება წარმოადგენს და განმარტა, რომ, როდესაც **დამსაქმებელი დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევას ედავება, დამსაქმებელმა დასაქმებულის მიერ ხელმოწერილი შრომითი ხელშეკრულება უნდა წარმოადგინოს**, ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მხრიდან შინაგანანესის დარღვევაზე აპელირებს, **დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, თუ რის საფუძველზეა დასაქმებული შინაგანანესის შესრულებაზე ვალდებული სუბიექტი. გარდა ამისა, შინაგანანესის დებულებები საჯარო და ხელმისაწვდომი უნდა იყოს. შინაგანანესის ტექსტი და მასში შემდგომ განხორციელებული ნებისმიერი ცვლილება დასაქმებულისათვის ცნობილი უნდა იყოს. შინაგანანესის ხელმისაწვდომობას დამსაქმებელი უნდა უზრუნველყოფდეს. დამსაქმებლის მითითებული ვალდებულება გამომდინარეობს დასაქმებულის უფლება-მოვალეობების „განჭვრეტადობის“ პრინციპიდან, სხვაგვარი დაშვების პირობებში, დასაქმებული მის ხელთ არსებულ შინაგანანესში, თავისი ინიციატივით, ისეთ პირობებს (ცვლილებებს) შეიტანს, რომლებიც დასაქმებულისათვის ცნობილი არ იქნება და ყოველთვის შეიქმნება დასაქმებულის მხრიდან აღნიშნული შინაგანანესის დარღვევის წინაპირობა. უფრო მეტიც, დასაქმებულის უფლება-მოვალეობა შეიძლება ისეთი სპეციფიკური ღონისძიებების გატარებასა თუ უფლებამოსილების განხორციელებას მოითხოვდეს, რაც დასაქმებულის სამუშაო აღწერილობიდან პირდაპირ არ დგინდება. ასეთ შემთხვევაშიც ინფორმაციის მიწოდება დამსაქმებლის ვალდებულებაა და აღნიშნული ვალდებულების განხორციელების დამადასტურებელი მტკიცებულებაც მისი წარმოსადგენია (სშკ-ის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილი და სსკ-ის 318-ე მუხლი). ამდენად, დამსაქმებელს უნდა წარმოედგინა მტკიცებულება მასზე, თუ რა სამუშაო აღწერილობა შედიოდა [დასაქმებულის], როგორც ამცრელი ექთნის, მოვალეობაში, ასევე უნდა წარმოედგინა მტკიცებულება, რომლითაც დაადასტურებდა, რომ აღნიშნული მოვალეობების თაობაზე [დასაქმებული]ინფორმირებული იყო. მასვე უნდა უზრუნველყო მტკიცებულებების წარმოდგენა იმის დასამტკიცებლად, რომ მოსარჩელე მასზე დაკისრებულ შრომით მოვალეობას არ ასრულებდა.“**

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, „დამსაქმებელმა დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევა

ვერ დაადასტურა, რაც [დასაქმებულთან] შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლობითი საფუძველი შეიძლება გამხდარიყო, რის გამოც მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ბათილად უნდა ყოფილიყო ცნობილი.“ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ სააპელაციო სასამართლოს პოზიცია გაითვალისწინა საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ.¹¹¹

ვალდებულების დარღვევის საფუძველით სამუშაოდან გათავისუფლების შეფასება „შრომის თავისუფლების“ შესახებ კონსტიტუციური გარანტიის ქრილში¹¹²

საქმის ფაბულა: დამსაქმებლის 2013 წლის 31 მაისის ბრძანებით, დასაქმებული დაინიშნა საბაჟო დეპარტამენტის საბაჟო გამშვები პუნქტის ცვლის უფროსად, უკადო შრომითი ხელშეკრულებით. დამსაქმებლის 2013 წლის 26 სექტემბრის ბრძანებით დასაქმებული გათავისუფლდა თანამდებობიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. გათავისუფლების შესახებ ბრძანებას საფუძველად დაედო საბაჟო დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის 2013 წლის 24 სექტემბრის წერილი, რომელშიც, საბაჟო გამშვები პუნქტის მთავარი ოფიცრის მოვალეობის შემსრულებლის და დასაქმებულის მიერ შინაგანაწესის მე-5 მუხლის უხეშად დარღვევის გამო, მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული მათ წინააღმდეგ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად სამსახურიდან გათავისუფლების გამოყენება. ამ წერილის მიხედვით, დარღვევა გამოიხატა შემდეგში: 2013 წლის 21 სექტემბერს, საბაჟო გამშვები პუნქტის გავლით, საქართველოს მხრიდან სომხეთის მიმართულებით სახელმწიფო საზღვარი გადაკვეთა და დაახლოებით ერთი საათისა და 15 წუთის შემდეგ საქართველოს ტერიტორიაზე უკან შემობრუნდა „ტლიოტა პრადოს“ მარკის სატრანსპორტო საშუალება, რომელსაც მართავდა საქართველოს მოქალაქე. საბაჟო გამშვები პუნქტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებელმა, რომელიც იმ მომენტისათვის არ იმყოფებოდა სამსახურში, მობილური ტელეფონის მეშვეობით მისცა მითითება ცვლის უფროსს – მოსარჩელე დასაქმებულს, რომ მომხდარიყო ამ სატრანსპორტო საშუალების გამართივებული წესით გაშვება და შემდგომ მისი შემოშვება, კერძოდ, განეხორციელებინათ რიგის გარეშე საზღვრის კვე-

¹¹¹ მოცემულ საქმეზე უზენაესმა სასამართლომ სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება გააუქმა იმ ნაწილში, რომ დაუსაბუთებელია სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა და მას სათანადოდ არ გამოუკვლევია, თუ რატომ არ უნდა მოხდეს დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენა. დეტალურად იხ. ქვემოთ, 7.5 ქვეთავი, პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნა, როგორც დასაქმებულის უპირატესი უფლება.

¹¹² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ა-ს-1210-2018, 2019 წლის 15 თებერვალი.

თის რეგისტრაცია და არ მომხდარიყო მისი დეტალური დათვალიერება. ეს დავალება დასაქმებულმა – ცვლის უფროსმა – გადასცა მთავარი ოფიცრის მოვალეობის შემსრულებელს. სამსახურის შინაგანანგის მე-5 მუხლით, სამსახურის ხელმძღვანელს ეკრძალება ისეთი დავალების გაცემა, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონმდებლობას. ამასთან, დავალების კანონიერებასთან დაკავშირებული ეჭვის საფუძველზე, თანამშრომელი ვალდებულია, აღნიშნული აცნობოს დავალების გამცემს ან ზემდგომ უფროსს. ეს მუხლი კი უხეშად იქნა დარღვეული.

დასაქმებულს სამსახურში საქმიანობისას არასდროს ჰქონია დაკისრებული დისციპლინური სახდელი და ითვლებოდა კვალიფიციურ და კეთილსინდისიერ თანამშრომლად.

დასაქმებულს დამსაქმებლისთვის არ ჩამოურთმევია ახსნა-განმარტება ზემოაღნიშნულ წერილში მითითებულ გარემოებებთან დაკავშირებით.

აღნიშნულ ფაქტზე საქალაქო სასამართლოს სისხლის სამართლის საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 26 ივლისის განაჩენით, დასაქმებული ცნობილ იქნა უდანაშაულოდ და გამართლდა. განაჩენში სასამართლომ დაადგინა, რომ დასაქმებულმა შეასრულა მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობა – განახორციელა საბაჟო კონტროლი – ზეპირი გამოკითხვა – დეკლარირება, არ მოახდინა ავტომანქანის დათვალიერება ორი გარემოებიდან გამომდინარე: 1) „სავტომობილო მიმოსვლისათვის გახსნილი საბაჟო გამშვები პუნქტის პროცედურული სახელმძღვანელოს“ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, მსუბუქი ავტოსატრანსპორტო საშუალებების დათვალიერება საბაჟო გამშვები პუნქტის თანამშრომლის მიერ ხორციელდება რისკის ანალიზის საფუძველზე, ან სათანადო ინფორმაციის, ან საფუძვლიანი ეჭვის საფუძველზე, რაც განსახილველ შემთხვევაში არ ყოფილა. ამასთან, ავტომანქანა არ იმყოფებოდა რისკჯგუფში – წითელ დერეფანში; 2) კონკრეტული ავტომანქანა გადაადგილდებოდა მწვანე დერეფანში – ზონაში (არაწითელ დერეფანში – სადაც სავალდებულოა ავტომანქანის დათვალიერება) და საფუძვლიანი ეჭვის გარეშე საბაჟო გამშვები პუნქტის თანამშრომელი არ არის ვალდებული, მოახდინოს ავტომანქანის დათვალიერება. განაჩენში აღნიშნულია, რომ დასაქმებულმა საქართველოს საგადასახადო კოდექსის 214-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, ამ შემთხვევაში, შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობა და განახორციელა საბაჟო კონტროლი – ზეპირი გამოკითხვა. აღნიშნული განაჩენი სააპელაციო და საკასაციო ინსტანციის სასამართლოების მიერ დატოვებულ იქნა უცვლელად და შესულია კანონიერ ძალაში.

დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს დამსაქმებლის წინააღმდეგ და მოითხოვა დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, დასაქმებულის აღდგენა

საბაჟო დეპარტამენტის საბაჟო გამშვები პუნქტის ცვლის უფროსის თანამდებობაზე და დამსაქმებლისათვის დასაქმებულის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილებით, სარჩელი დაკმაყოფილდა სრულად. გადაწყვეტილების გაუქმებისა და სარჩელის უარყოფის მოთხოვნით სააპელაციო საჩივარი წარადგინა დამსაქმებელმა. სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინებით, სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და უცვლელად დარჩა საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილება, რომლითაც სარჩელი დაკმაყოფილდა.

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ. საკასაციო სასამართლომ საქმის არსებითად განხილვის შედეგად მიიჩნია, რომ დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, დამსაქმებლისათვის დაკისრებული განაცდურის თანხის ანაზღაურების ნაწილში. სასამართლომ სრულად გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოსა და სააპელაციო სასამართლოს მიდგომა, რომ დასაქმებულის მხრიდან არ გამოიკვეთა სამსახურებრივი მოვალეობების უხეში დარღვევა, რაც მართლმომიერ სამართლებრივ საფუძველს წარმოუშობდა დამსაქმებელს ბრძანების გამოცემისას, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის გამოყენების თვალსაზრისით.

მოცემულ საკითხთან დაკავშირებით, საკასაციო სასამართლოს შეხედულებით, „დამსაქმებელმა, თავისი წილი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, ზემოაღნიშნული წერილის გარდა, კონკრეტულად რა მოვალეობები დაარღვია დასაქმებულმა და როგორ გამოიხატა სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულება, ვერ წარმოადგინა. ზემოაღნიშნულის საპირისპიროდ, საბაჟო დეპარტამენტის უფროსის მოვალეობის შემსრულებლის წერილში აღნიშნულია, რომ [დასაქმებულმა] მიიღო დავალება, განეხორციელებინა რიგის გარეშე საზღვრის კვეთის რეგისტრაცია და არ მომხდარიყო კონკრეტული მსუბუქი ავტომობილის დეტალური დათვალიერება. თუმცა დგინდება, რომ მსუბუქი ავტოსატრანსპორტო საშუალებების დათვალიერება საბაჟო გამშვები პუნქტის თანამშრომლის მიერ ხორციელდება მხოლოდ სათანადო ინფორმაციის ან საფუძვლიანი ეჭვის საფუძველზე, რასაც განსახილველ შემთხვევაში, ადგილი არ ჰქონდა. ამასთან, დადგინდა, რომ კონკრეტული ავტომანქანა გადაადგილდებოდა მწვანე დერეფანში, – ზონაში და არა წითელ დერეფანში, – სადაც სავალდებულოა ავტომანქანის დათვალიერება.“

საკასაციო სასამართლომ მიუთითა იმ გარემოებაზე, რომ სისხლის სამართლის საქმეზე კანონიერ ძალაში შესული სასამართლოს განაჩენით, დასაქმებული მის მიმართ წარდგენილ ბრალდებაში, რაც გამოიხატებოდა

გემოაღნიშნულ წერილში მითითებული სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობაში, ცნობილ იქნა უდანაშაულოდ და გამართლდა. უზენაესი სასამართლოს თანახმად, „განაჩენში აღნიშნულია, რომ დასაქმებულმა საქართველოს საგადასახადო კოდექსის 214-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, ამ შემთხვევაში, შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობა და განახორციელა საბაჟო კონტროლი – გეპირი გამოკითხვა. შესაბამისად, გასაზიარებელია სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა იმასთან დაკავშირებით, რომ მოპასუხეს არ წარმოუდგენია შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებითაც დადასტურდებოდა, კონკრეტულად თუ რა მოვალეობები დაირღვა მოსარჩელის მხრიდან და რაში გამოიხატა მის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულება.“

საკასაციო პალატამ მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მიერ დადგენილ სასამართლო პრაქტიკაზე,¹¹³ „რომლის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, **თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები**“.

სასამართლოს განმარტებით, „შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებულ უნდა იქნეს **გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში**. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ კონკრეტული დისციპლინური გადაცდომის ხასიათის განსაზღვრისას, **მართალია, არა – პირველხარისხოვანი, მაგრამ გარკვეული მნიშვნელობა ენიჭება იმ გარემოებასაც, რომ [დასაქმებულისთვის] ეს დისციპლინური გადაცდომა არის ერთადერთი**. მას მუშაობის პერიოდში, არასოდეს დაურღვევია შინაგანაწესი და მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული რომელიმე დისციპლინური სახდელი.“

საკასაციო სასამართლოს თანახმად, „**ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულის კონსტიტუციურ უფლებას – „შრომის უფლება“** [კონსტიტუციის 26-ე მუხლის დისპოზიციის: შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით], **დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა უნდა აკმაყოფი-**

¹¹³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-816-782-2016, 2016 წლის 6 დეკემბერი.

ლებდეს შემდეგ კრიტერიუმებს, რომ მიჩნეულ იქნეს მართლზომიერად, კერძოდ, შრომის უფლების შეზღუდვა გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა ემსახურებოდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული. დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი – „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ – ნიშნავს იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სშკ-ით გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე უნდა განხორციელდეს. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების სამართლებრივ საფუძველად მითითებულია სშკ-ის 37-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტი. ლეგიტიმურ მიზანს რაც შეეხება, აქ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ აღნიშნული დამსაქმებლის შინაგანაწესის განუხრელ დაცვაში მდგომარეობს, რაც, საბოლოოდ, სამსახურის შეუფერხებელ მუშაობას უზრუნველყოფს. განსახილველ შემთხვევაში, როგორც ზემოთ აღინიშნა, კასატორმა (დამსაქმებელმა) თავისი წილი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში ვერ დაადასტურა კონკრეტულად, რა მოვალეობების დარღვევას ჰქონდა ადგილი მოსარჩელის მხრიდან და რაში გამოიხატა მის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვნად შესრულება.“ „საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ, როგორც წესი, თუკი სახეზე არ არის შრომის უფლების შეზღუდვის მართლზომიერების ერთ-ერთი კრიტერიუმი, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ უფლების შეზღუდვა განხორციელებულია კანონის დარღვევით, თუმცა დავის თავისებურებიდან, სადავო საკითხის მნიშვნელობიდან და, აგრეთვე, იმ მოსაზრებიდან გამომდინარე, რომ დარღვევის სიმძიმის შეფასება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში ინდივიდუალურ შეფასებას საჭიროებს, საკასაციო პალატა მაინც იმსჯელებს შრომის უფლების შეზღუდვის პროპორციულობაზე. ამ თვალსაზრისით საკითხის კვლევისას საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ *ultima ratio*-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ განხორციელებული გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. დასაქმებულის მიერ განხორციელებული ყოველი დარღვევა უნდა შეფასებულ იქნეს მისი სიხშირის, სიმძიმისა და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. აქედან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ ამ კონკრეტულ შემთხვევაში, სანქციის სახით პირდაპირ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ეწინააღმდეგება დასაქმებულის შრომის უფლებას, რის გამოც სადავო ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.“

საკასაციო სასამართლომ მოცემული მსჯელობის ფარგლებში მიუთითა ერთ-ერთ საქმეზე,¹¹⁴ რომელშიც დამსაქმებელი სამსახურებრივი მოვალე-

¹¹⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ა-ს-166-156-2017, 2017 წლის 21 აპრილი.

ობების უხეშ დარღვევად მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ უცხო პირის დაცულ ტერიტორიაზე შესაყვანად საკუთარი ID ბარათის გამოყენებას. უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, დამსაქმებლის ეს მიდგომა „არ იქნა გაზიარებული საკასაციო პალატის მიერ, ვინაიდან მიჩნეული იქნა, რომ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომა თავისი ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე (ამასთან, შედეგობრივი თვალსაზრისით) არ იყო უხეში: დაცულ ზონაში შეყვანილი უცხო პირი იყო სამსახურის ყოფილი თანამშრომელი, რომელიც დაცულ ტერიტორიაზე იმყოფებოდა მხოლოდ 10 წუთის განმავლობაში და ამ დროის განმავლობაში, როდესაც ის ყოფილ თანამშრომლებს მოიკითხავდა, მის გვერდით იყო მოსარჩელე ან აღნიშნული პირი იყო მისი თვალთახედვის არეში. ამ დისციპლინური გადაცდომის შედეგად რაიმე სახის ზიანი არ დამდგარა.“

სასამართლოს განმარტებით, „ნიშანდობლივია, რომ, ზოგადად, სამსახურების შინაგანანესით დადგენილია დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენის მიმართ გამოსაყენებელი შესაძლო ღონისძიებები, როგორებიცაა: ხელფასის დაქვითვა; შენიშვნა; საყვედური; სასტიკი საყვედური; უფრო დაბალ სახელფასო საფეხურზე გადაყვანა; სამსახურიდან გათავისუფლება, რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველგვარი დარღვევის ადეკვატურ ღონისძიებას სამსახურიდან გათავისუფლება როდი წარმოადგენს. შესაძლოა, ზოგიერთ შემთხვევაში, დამსაქმებელ ორგანიზაციათა შინაგანანესის მიხედვით, დამსაქმებელი შეუზღუდავი იყოს არათანმიმდევრული პრინციპით დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების გამოყენების უფლებაში, თუმცა საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ, მიუხედავად კანონმდებლობით მინიჭებულ მართვასთან დაკავშირებული საქმიანობის განხორციელების უფლებამოსილებისა, ორგანიზაციის ხელმძღვანელი შეუზღუდავი არ არის [სსკ-ის 115-ე მუხლი] და არ სარგებლობს აბსოლუტური ავტონომიით, რაც საკმარისი საფუძველი იქნებოდა დასაქმებულის სამსახურიდან გასათავისუფლებლად.¹¹⁵ საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ დისციპლინური გადაცდომის ჩამდენი პირის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახედ სამსახურიდან გათავისუფლება ყველაზე მკაცრი დისციპლინური სახდელია (სშკ-ის 37-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის სამართლებრივი საფუძველით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტასთან დაკავშირებით არსებობს სასამართლოს მიერ მყარად დადგენილი პრაქტიკა.“¹¹⁶

¹¹⁵ სასამართლო უთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილებაზე, საქმე №ას-1276-1216-2014.

¹¹⁶ სასამართლო უთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 2 დეკემბრის განჩინებაზე, საქმე №ას-776-733-2015, 2016 წლის 3 თებერვლის გადაწყვეტილებაზე, საქმე №ას-1028-970-2015, და 2015 წლის 18 მარტის გადაწყვეტილებაზე, საქმე №ას-1276-1216-2014.

საკასაციო სასამართლოს შეხედულებით, „განსახილველ შემთხვევაში სახდელის სახით პირდაპირ უმკაცრესი ზომის – „დათხოვნის“ – გამოყენება ვერ იქნება მიჩნეული შესაბამის და რელევანტურ ღონისძიებად. მით უფრო, რომ საქმის მასალებით დადგინდია, [დასაქმებულს...] სამსახურში საქმიანობისას არასდროს ჰქონია დაკისრებული დისციპლინური სახდელი და ითვლებოდა კვალიფიციურ და კეთილსინდისიერ თანამშრომლად“. „განსახილველ შემთხვევაში, იმის გათვალისწინებით, რომ საქმის გარემოებების შესწავლის შედეგად არ დადგინდა [დასაქმებულის] მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობების უხეში დარღვევის ფაქტი, არაპროპორციულ ღონისძიებად უნდა იქნეს მიჩნეული დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანება.“ შესაბამისად, საკასაციო პალატამ მიიჩნია, რომ ამ ნაწილში დამსაქმებელმა ვერ წარადგინა დასაშვები საკასაციო პრეტენზია.

7.3.3.2 მტკიცების ტვირთი

ვალდებულების დარღვევის საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლის დავაზე დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთი¹¹⁷

საქმის ფაბულა: *დამსაქმებელმა დასაქმებულთან მოშალა შრომითი ხელშეკრულება ვალდებულების დარღვევის საფუძვლით. ამ დავის ფარგლებში სასამართლო შეეხო ვალდებულების დარღვევის საფუძვლით ხელშეკრულების მოშლის საქმეზე დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთის ფარგლებს.¹¹⁸ დამსაქმებლის ბრძანებაში კონკრეტულად არ იკვეთებოდა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ნორმატიული საფუძველი.*

სასამართლოს განმარტებით, „ნიშანდობლივია, 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 მასზე, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, **მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულება.**

¹¹⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბერი.

¹¹⁸ ამ საქმესთან დაკავშირებული ფაქტობრივი გარემოებები და დავის ფარგლებში სასამართლოს მიერ განსახილველი ძირითადი საკითხების შესახებ იხ. ქვემოთ, 7.3.3.2 ქვეთავი, სპორტული კლუბის სპორტული დირექტორის ვალდებულების ფარგლები და ვალდებულების დარღვევის საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მიზანშეწონილობა.

აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებულის, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა. შესაბამისად, ამ შემთხვევაში, [დამსაქმებელია] ვალდებული, სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს [დასაქმებულის] მიერ მასზე ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით, ანდა შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის ფაქტები, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „მ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლით [დასაქმებულის] სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძვლად იქნება მიჩნეული.“

7.3.3.3 შრომითი ხელშეკრულების მოშლა ვალდებულების დარღვევის კონკრეტული საფუძვლებით

სამსახურში დაგვიანების/არგამოცხადების საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების მოშლისას „გაფრთხილების“ ინსტიტუტის მნიშვნელობა¹¹⁹

საქმის ფაბულა: დასაქმებული 2006 წლიდან მუშაობდა უნივერსიტეტში მონიტორინგის ჯგუფის უფროსის თანამდებობაზე, ხოლო მოგვიანებით – მონიტორინგის სამსახურის (დეპარტამენტის) უფროსის თანამდებობაზე. მის ფუნქციას წარმოადგენდა უნივერსიტეტის ადმინისტრაციაში არსებული სამსახურების ფუნქციონირებისა და სასწავლო პროცესების მიმდინარეობის მუდმივი მონიტორინგი, უნივერსიტეტის პერსონალის სამუშაოზე გამოცხადებისა და სამუშაო ადგილიდან გასვლის მონიტორინგი. დამსაქმებლის 2010 წლის 25 აგვისტოს ბრძანებით, დასაქმებულს შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა 2010 წლის 25 აგვისტოდან. დამსაქმებლის თანახმად, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი იყო ის ფაქტი, რომ გათავისუფლებამდე რამდენიმე დღე დასაქმებული არასაპატიო მიზეზით არ ცხადდებოდა სამსახურში.

დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს დამსაქმებლის წინააღმდეგ და მოითხოვა დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება და, ასევე, დაყოვნებული

¹¹⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-106-101-2014, 2014 წლის 2 ოქტომბერი.

თანხის 0,07%-ის დაკისრება გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებისა და სააპელაციო სასამართლოს განჩინების საფუძველზე არ დაკმაყოფილდა დასაქმებულის სასარჩელო მოთხოვნა. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა დასაქმებულმა.

მოცემული დავის ფარგლებში საკასაციო სასამართლომ შეამოწმა დამსაქმებლის ბრძანების კანონიერება და გამოიკვლია, თუ რამდენად მართებულად გამოიყენა დამსაქმებელმა თანამდებობიდან გათავისუფლების ზომა და არსებობდა თუ არა ამისი საფუძველი.¹²⁰ უზენაესი სასამართლოს თანახმად, მოცემული საქმის ფარგლებში პასუხი უნდა გაეცეს შემდეგ კითხვებს – „შეიძლება თუ არა, მხოლოდ გაცდენილ დღეთა რაოდენობა იყოს საკმარისი დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნისათვის და შეიძლება თუ არა დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა შეტყობინების, გაფრთხილებისა და მისგან ახსნა-განმარტების მოსმენის გარეშე?“ სასამართლომ ამ კითხვებს უარყოფითი პასუხი გასცა. საკასაციო პალატის განმარტებით, მოცემული დავის მიზნებისათვის „საყურადღებოა საერთაშორისო აქტები, რომლებიც იცავს დასაქმებულს სამუშაოდან წინასწარი შეტყობინებისა და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლებისაგან. ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლით (რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის №1876_რს დადგენილებით), შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების განხორციელების მიზნით, **მხარეები ვალდებულიან კისრულობენ, აღიარონ თითოეული [დასაქმებულის] მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება.**“ სასამართლოს მიუთითა საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ თავის გადაწყვეტილებაზე,¹²¹ სადაც აღნიშნულია, რომ „მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე წინასწარი შეტყობინების /გაფრთხილების/ ვალდებულება ადმინისტრაციის მხრიდან წარმოადგენს [დასაქმებულის] კანონით გათვალისწინებულ სამართლებრივ გარანტიას, მომზადებული შეხვდეს სამუშაოდან გათავისუფლების ფაქტს, რომ ეს არ იყოს მისთვის მოულოდნელი.“

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, „მეტად მნიშვნელოვანია მაგალითისათვის მივმართოთ „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვე-

¹²⁰ წინამდებარე დავის ფარგლებში სასამართლომ იმსჯელა 2013 წლის ცვლილებებამდე შრომის კოდექსის არსებული რედაქციით გათვალისწინებული დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების დარღვევის საფუძველით დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საკითხზე. თუმცა აღნიშნული განჩინება საყურადღებოა სამსახურში დაგვიანების გამო შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ დამსაქმებლის უფლებამოსილების შეფასების კონტექსტში.

¹²¹ სასამართლო უთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2007 წლის 6 თებერვლის გადაწყვეტილებაზე, საქმე №822-788(კ-06).

ტის შესახებ“ 1982 წლის №158 კონვენციას, რომელიც ანესრიგებს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძვლებს. **საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსთვის მითითებული კონვენცია ძალაში არ არის, საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის.** ამასთან ერთად აღსანიშნავია, რომ მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო არ მიუერთდა ამ კონვენციას, შრომით ურთიერთობებში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, **დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დამსაქმებლის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს, ან დაწესებულებას, საწარმოს წარმოების აუცილებლობას ან სამსახურს.** ამასთან ერთად, მითითებული კონვენციის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა, რაც უკავშირდება მის სამუშაოს ან ქცევის წესს, მანამ, სანამ მას არ მიეცემა (დასაქმებულს) თავის გამართლების უფლება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც შეტყობინება მოკლებულია გონივრულ აზრს (კონვენციის მე-7 მუხლი). ასევე მნიშვნელოვანია ამ კონვენციის მე-11 მუხლი, რომელიც დასაქმებულს ანიჭებს შესაძლო გათავისუფლების თაობაზე გაფრთხილების ან გაფრთხილების ნაცვლად შესაბამისი ფულადი კომპენსაციის მიღების უფლებას, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც დასაქმებულის მიერ ჩადენილია მძიმე გადაცდომა, კერძოდ, ისეთი გადაცდომა, რომლის არსებობისას არ არის მიზანშეწონილი, მასთან სამუშაოს გაგრძელება გაფრთხილების მოქმედების დროის განმავლობაში. ამ კონვენციასთან ერთად, საყურადღებოა „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის №166 რეკომენდაცია, რომელიც აზუსტებს კონვენციის მოთხოვნებს და გააჩნია სარეკომენდაციო ხასიათი. მითითებული რეკომენდაციის მიხედვით, დაუშვებელია დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლება სამსახურებრივი გადაცდომის გამო, რომელიც ეროვნული კანონმდებლობის ან არსებული პრაქტიკის მიხედვით, გათვალისწინებულია ერთჯერადი ან მრავალჯერადი დარღვევისათვის მანამ, სანამ დამსაქმებელი წერილობით არ გააფრთხილებს დასაქმებულს (რეკომენდაციების მე-7 პუნქტი). ამავე რეკომენდაციების თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა ამ უკანასკნელის მიერ თავისი პროფესიული მოვალეობების შეუსრულებლობის გამო, თუ მას არ მიეცა გონივრული ვადა მდგომარეობის გამოსასწორებლად, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ეს ვადა გავიდა უშედეგოდ და დასაქმებული გაფრთხილებული იყო წერილობით ამის თაობაზე (რეკომენდაციების მე-8 პუნქტი). **ზემოთ მითითებული რეკო-**

მენდაციის მიხედვით, ცხადია, რომ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომისათვის, ანდა პროფესიული ვალდებულებების არასათანადო შესრულებისათვის არ შეიძლება პირდაპირ ისეთი მძიმე ღონისძიების გამოყენება, როგორც არის შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა (დადგენილი გამონაკლისების გარდა), გარკვეული პროცედურული წინაპირობების დაცვის გარეშე. ამდენად, რეკომენდაციაც ითვალისწინებს დასაქმებულის წინასწარ გაფრთხილებას შესაძლო მისაღები ზემოქმედების შესახებ. ამასთან ერთად, თუ დასაქმებულმა არაჯეროვნად შეასრულა ან არ შეასრულა სამსახურებრივი ვალდებულება, დასაქმებულს უნდა მიეცეს გონივრული დროის პერიოდი და ინსტრუქციები მდგომარეობის გამოსასწორებლად. აქედან გამომდინარე, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა შეტყობინებისა და მისგან ახსნა-განმარტების მიღების გარეშე. გამონაკლისია მძიმე გადაცდომა, რაც მიზანშეუწონელს ხდის მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებას, და, შესაბამისად, არ არსებობს დასაქმებულისაგან გასამართლებელი პასუხის მიღების აუცილებლობა. ეს ისეთი შემთხვევაა, როდესაც, მაგალითად, დასაქმებულის მიერ საწარმოსათვის მიყენებული ზიანი საკმაოდ მძიმეა და აშკარაა, რომ მისი წინასწარი გაფრთხილება და მისგან ახსნა-განმარტების მოსმენა მიზანშეუწონელია. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ მაგალითის სახით მოყვანილი კონვენცია და მის საფუძველზე მიღებული რეკომენდაციები განსაზღვრავენ დასაქმებულის დაცვის ისეთსავე მაღალ სტანდარტს, როგორც წინამდებარე განჩინებაში გამოყენებული საქართველოსათვის ძალის მქონე საერთაშორისო შეთანხმებებია.”¹²²

სასამართლოს თანახმად, ამ საკითხზე მსჯელობის ფარგლებში ასევე „გასათვალისწინებელია, რომ ხელშეკრულების პირობების დარღვევისას (კონკრეტულ შემთხვევაში შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვალდებულებების შეუსრულებლობისას) დამრღვევი დარღვევის აღმოსაფხვრელად ვადის დაწესების ან/და გაფრთხილების მიცემის ინსტიტუტს, ასევე, ითვალისწინებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი“. იმის გათვალისწინებით, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის პერიოდში მოქმედი შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებდა დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გასვლის სამართლებრივ წესს, სასამართლომ გამოიყენა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი. საკასაციო სასამართლომ განმარტებით, რომ, თუ ხელშეკრულების მოშლა [. . .] არ უკავშირდება ვალდებულების დარღ-

¹²² უზენაესმა სასამართლომ განჩინებაში მიუთითა ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან) მე-6 მუხლზე, 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლზე.

ვევას, მაშინ მისი მოშლა შესაძლებელია სამოქალაქო კოდექსის 399-ე მუხლის მოთხოვნათა დაცვით, რომლითაც რეგულირდება უარი გრძელვადიან ვალდებულებით ურთიერთობაზე, კერძოდ, განსახილველი მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულების ნებისმიერ მხარეს შეუძლია, პატივსადები საფუძვლიდან გამომდინარე, უარი თქვას გრძელვადიან ვალდებულებით ურთიერთობაზე ხელშეკრულების მოშლისათვის დაწესებული ვადის დაუსველად. პატივსადებია საფუძველი, როცა ხელშეკრულების მოშლელ მხარეს კონკრეტული ვითარების, მათ შორის დაუძლეველი ძალისა და ორმხრივი ინტერესების გათვალისწინებით, არ შეიძლება, მოეთხოვოს სახელშეკრულებო ურთიერთობის გაგრძელება შეთანხმებული ვადის ან ხელშეკრულების მოშლისათვის დაწესებული ვადის გასვლამდე. იმ შემთხვევაში, თუ საფუძველი სახელშეკრულებო ვალდებულებათა დარღვევაა, მაშინ ამავე მუხლით დადგენილ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, გამოიყენება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 352-ე, 405-ე მუხლებით მოცემული დანაწესი, რომლითაც რეგულირდება ხელშეკრულების მოშლასთან დაკავშირებული ურთიერთობები.

ხელშეკრულების მოშლა, როგორც აღმჭურველი უფლების რეალიზაციის თავისებურებები, მოცემულია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ზემომითითებული მუხლებით.

ამ ნორმებით მოცემული ხელშეკრულების მოშლის ინსტიტუტით განსაზღვრულია არა მარტო ხელშეკრულების მოშლა პატივსადები საფუძვლიდან გამომდინარე, რაც შეიძლება უკავშირდებოდეს კონკრეტულ ვითარებას, მათ შორის, დაუძლეველი ძალისა და ორმხრივი ინტერესების არსებობას, და, ასევე სახელშეკრულებო ვალდებულებათა დარღვევას, არამედ ამ უფლების რეალიზაციის სამართლებრივ მექანიზმსაც, რაც, თავისი შინაარსით, წარმოადგენს უფლების მართლზომიერად განხორციელების სამართლებრივ წესს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 405-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თუ ხელშეკრულების ერთი მხარე არღვევს ორმხრივი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულებას, მაშინ ხელშეკრულების მეორე მხარეს შეუძლია, უარი თქვას ხელშეკრულებაზე ვალდებულების შესრულებისათვის მის მიერ დამატებით განსაზღვრული ვადის უშედეგოდ გასვლის შემდეგ. თუ ვალდებულების დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, არ გამოიყენება დამატებითი ვადა, მაშინ დამატებითი ვადის განსაზღვრას უთანაბრდება გაფრთხილება. თუკი ვალდებულება მხოლოდ ნაწილობრივ დაირღვა, მაშინ კრედიტორს შეუძლია, უარი თქვას ხელშეკრულებაზე მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ვალდებულების დარღვენილი ნაწილის შესრულებამ მისთვის დაკარგა ინტერესი.

განსახილველი ნორმის თანახმად, ხელშეკრულებიდან გასვლის ერთ-ერთ წინაპირობას წარმოადგენს გაფრთხილება. იგი გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როცა, ვალდებულების დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, არ გამოიყენება დამატებითი ვადა. გაფრთხილებაზე ვრცელდება დამატებითი ვადის დანესების შესაბამისი პირობები. მაგალითად, გაფრთხილება შეიძლება არ იყოს გამოყენებული, როდესაც ხელშეკრულებიდან გამსვლელ მხარეს ადგება ზიანი, ან დარღვევის სიმძიმიდან გამომდინარე, გაუმართლებელია გაფრთხილების ინსტიტუტის გამოყენება. მაგალითად, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 405-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, ხელშეკრულებაზე უარი დაუშვებელია, თუ ვალდებულების დარღვევა უმნიშვნელოა. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის გაფრთხილება სამუშაოდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ წარმოადგენს არა მართო ამ უკანასკნელის უფლების კანონისმიერ გარანტიას, არამედ სამართლებრივ შედეგებზე მითითებას, რაც ნიშნავს ხელშეკრულების გაგრძელების შეუძლებლობას, რადგან ეს ურთიერთობა დამსაქმებლისათვის ზიანის მომტანია.

საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობების შეწყვეტისას გამოყენებულ უნდა იქნეს „გაფრთხილების“ ინსტიტუტი, რომლის მიზანია თანაზომიერების პრინციპის დაცვა. შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ დასაშვები უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გაუმართლებელია ამ უკანასკნელის უფლების დაცვის სხვა საფუძვლების გამოყენება.“

უმენაესმა სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა დამსაქმებელი უნივერსიტეტის შინაგანაწესზე, „რომლის თანახმად, პერსონალის (აკადემიური პერსონალის, მასწავლებლისა და მოწვეული პედაგოგის გარდა) მიერ სამსახურის არასაპატიო მიზეზით გაცდენის შემთხვევაში ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი გამოსცემს ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტს, რომლითაც განისაზღვრება პირველი გაცდენისათვის – ჯარიმა 25 ლარი ხელფასიდან დაქვითვით; მეორე გაცდენისათვის – ჯარიმა 50 ლარი ხელფასიდან დაქვითვით; მესამე გაცდენისათვის – ხელშეკრულების შეწყვეტა.“ სასამართლოს შეფასებით, „მითითებული წესდებით რეგულირდება უშუალოდ არასაპატიო მიზეზით სამუშაოზე გამოუცხადებლობის შედეგები, რომელთა მიხედვით, დაუშვებელია, უპირობოდ გამოყენებულ იქნეს დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტა.“

საკასაციო პალატამ იქვე განმარტა: „ზემოაღნიშნული სამართლებრივი ანალიზი ცხადყოფს, რომ შეიძლება ადგილი ჰქონდეს შემთხვევას, როდესაც, გადაცდომის სიმძიმის გათვალისწინებით, დამსაქმებელმა შეიძლება შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობები. საკასაციო პალატა კიდევ

ერთხელ დასძენს, რომ ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლი აღიარებს, რომ დამსაქმებლის ვალდებულებას წარმოადგენს, წინასწარ შეატყობინოს დასაქმებულის დასაქმების შეწყვეტის შესახებ, მაგრამ მითითებული დანაწესი უნდა განიმარტოს ქარტიის დანართის მე-2 ნაწილის შესაბამისად. კერძოდ, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამსახურიდან დაუყოვნებლივ დათხოვნა (გაფრთხილების გარეშე) დასაშვებია იმ შემთხვევაში, თუ სახეზეა დასაქმებულის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების მნიშვნელოვანი დარღვევა (მაგალითად, მძიმე გადაცდომა). ამდენად, დასაქმების შეწყვეტის შესახებ კანონიერების შემონგებისას მნიშვნელოვანია, დადგინდეს, თუ რა სახისა და სიმძიმის დარღვევამ განაპირობა დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლება. აქედან გამომდინარე, საქმეში მოცემული ფაქტობრივი სიტუაციისა და მასალების, ზემოაღნიშნული სამართლებრივი აქტების გათვალისწინებით, ხელშეკრულებიდან გასვლის დროს მოპასუხეს ეკისრება ხელშეკრულების მეორე მხარის გაფრთხილება, მაგრამ, როგორც უკვე აღინიშნა, მითითებული მსჯელობის, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 405-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, არ არის აუცილებელი დამატებითი ვადის დაწესება ან გაფრთხილება, თუ აშკარაა, რომ მას არავითარი შედეგი არ ექნება. **ეს ის შემთხვევაა, როცა ცხადია, რომ გაფრთხილება უშედეგოდ ჩაივლის, ანუ როგორც აღინიშნა, ობიექტური კრიტერიუმები მითითებენ გაფრთხილების მიცემის უსაფუძვლოობაზე.**“

უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „ზემოაღნიშნული სამართლებრივი ანალოგი მიგვითითებს იმაზე, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით არ არის სწორად განსაზღვრული მტკიცების საგანი. მტკიცების საგნის სამართლებრივი კრიტერიუმების განსაზღვრა წარმოადგენს სამართლის საკითხს, რომლის გამოკვლევა სასამართლოს ვალდებულებაა. ამდენად, მხედველობაში უნდა მივიღოთ მტკიცების საგანში შემავალი შემდეგი ფაქტები: **1. იმის გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელმა ყოველგვარი წინასწარი გაფრთხილების გარეშე პირდაპირ შეწყვიტა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობები, დასადგენია, რამ განაპირობა ყოველგვარი შეტყობინების გარეშე დასაქმებულის განთავისუფლება, იყო თუ არა მიზანშეუწონელი დასაქმებულის წინასწარი გაფრთხილება. 2. რა შედეგი მოჰყვა დასაქმებულის მიერ არასაპატიო მიზეზით სამუშაოს გაცდენას, მოჰყვა თუ არა ყოველივე ამას ზიანი, ანდა შეიძლება ზიანი არ დადგა გარკვეული ობიექტური გარემოებების გამო, მაგრამ დასაქმებულის ამ ქმედებას შეიძლება მოჰყოლოდა მძიმე შედეგი. აქედან გამომდინარე, ზემოთ დასმულ კითხვებთან მიმართებით, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ დასაქმებულის მიერ სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენის შემთხვევაში, მხოლოდ გაცდენილ დღეთა რაოდენობას (ერთი ან რამდენიმე**

დღის არასაპატიო მიზეზით გაცდენა) არ გააჩნია მაკვალიფიცირებელი მნიშვნელობა. სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენასთან ერთად, აუცილებლად უნდა დადგინდეს, თუ რა შედეგი გამოიწვია ამ გადაცდომამ, ან რა შედეგი შეიძლება გამოეწვია მას დამსაქმებლისათვის. ამასთან ერთად, გათვალისწინებული უნდა იყოს სამუშაოს სპეციფიკა, თუ რამდენად გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე მიზანშეწონილია სამუშაოდან გასათავისუფლებელი პირის მიმართ პირდაპირ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ღონისძიების გამოყენება წინასწარი გაფრთხილებისა და ამ უკანასკნელისაგან ახსნა-განმარტების მოსმენის გარეშე. ეს ფაქტები მიგვიითითებენ გადაცდომის სიმძიმისა და, შესაბამისად, გამოყენებული ღონისძიების მართებულობის შემოწმებაზე. (მაგალითად, ლიანდაგის მვისრის სამუშაოზე: 15 წუთით არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობის გამო მვისრემ დააგვიანა ლიანდაგის ისრის გადანევა, მეორე შემთხვევაში არქივის თანამშრომელი არასაპატიო მიზეზით 3 დღის განმავლობაში არ გამოცხადდა სამუშაოზე და ა.შ.). შესაძლებელია, რომ ამ შემთხვევებს სხვადასხვა სიმძიმის შედეგი მოჰყვეს, შესაბამისად, მხოლოდ სამუშაოს გაცდენის საათების თუ დღეთა რაოდენობა არ არის საკმარისი სამართლებრივი დასკვნების გამოსატანად.“

საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ „დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის კანონიერი საფუძვლების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს. გემომითითებული მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმების ანალიზი (კერძოდ, გარემოებები, რომლებიც მიუთითებენ წინასწარი გაფრთხილების მიზანშეწონილობაზე, მძიმე შედეგზე, ურთიერთობის გაგრძელების შეუძლებლობაზე და ა.შ.) გვეხმარება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის განმარტებაში, რომლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზეც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. (მაგალითისათვის, შესაძლებელია ისევ მივმართოთ „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის №158 კონვენციას, რომლის მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის კანონიერი საფუძვლების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს).“ გემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, უზენაესმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ „სააპელაციო სასამართლომ სწორად უნდა განსაზღვროს მტკიცების საგანი და გამოიკვლიოს მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტობრივი გარემოებები, რომლებითაც განპირობებულია მტკიცებითი პროცესის განსაზღვრის მართებულობა. მხოლოდ მითითებული ფაქტობრივი სიტუაციის ნორმატიული აღწერილობის შესაბამისად და მითითებული ფაქტობრივი წინაპირობების გამოკვლევით შესაძლებელია სწორი სამართლებრივი დასკვნების გამოტანა“.

შედგად, საკასაციო სასამართლომ ნაწილობრივ დააკმაყოფილა საკასაციო საჩივარი და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნა სააპელაციო სასამართლოს.

გულმოდგინებისა და წინდახედულობის ფაქტორი ვალდებულების დარღვევის შედეგად არდამდგარი ზიანის მიუხედავად¹²³

საქმის ფაბულა:¹²⁴ დასაქმებული A მუშაობდა დამსაქმებელ ორგანიზაციაში ერთ-ერთი ფილიალის რეგიონული მიმოსვლის მიმართულების – რეგიონული მიმოსვლის უზრუნველყოფის ცენტრის უბნის სალოკომოტივო პუნქტის ელმავლის მემანქანედ. დასაქმებული B მუშაობდა იმავე უბნის სალოკომოტივო პუნქტის ელმავლის მემანქანის თანაშემწედ. ისინი დასაქმებული იყვნენ განუსაზღვრელი ვადით. დასაქმებულთა მიმართ დამსაქმებლის მხრიდან რაიმე სახის დისციპლინური ზემოქმედების ღონისძიება არ ყოფილა გამოყენებული. საქართველოს სარკინიგზო ტრანსპორტის ტექნიკური ექსპლუატაციის წესების შესაბამისად, მატარებლის ტარებისას მემანქანეს და მის თანაშემწეს ევალებათ, თვალ-ყური ადევნონ, თავისუფალია თუ არა ლიანდაგი, თვალ-ყური ადევნონ სიგნალებს, სასიგნალო მაჩვენებლებს და ნიშნებს, შეასრულონ მათი მოთხოვნები და ერთმანეთს გაუმეორონ შექნიშნების ყველა სიგნალი; თვალ-ყური ადევნონ მატარებლის მდგომარეობას და სხვ. ამავე ნორმატიული აქტის თანახმად, მემანქანე ვალდებულია, თუ მოულოდნელად წარმოიშობა დაბრკოლება, დაუყოვნებლივ გამოიყენოს სასწრაფო დამუხრუჭების საშუალებანი მატარებლის გასაჩერებლად და სხვ. სარკინიგზო ტრანსპორტის ტექნიკური ექსპლუატაციის წესებით, სარკინიგზო ტრანსპორტის თითოეული დასაქმებული მოვალეა, მისცეს მატარებელს და სამანევრო შემადგენლობას გაჩერების სიგნალი, ან მიმართოს სხვა ზომებს მათ გასაჩერებლად იმ შემთხვევაში, როდესაც საფრთხე ექმნება ადამიანთა სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას ან მოძრაობას.

2012 წლის 27 მარტს სალოკომოტივო ბრიგადის წევრები, დასაქმებული A – მემანქანე და დასაქმებული B – მემანქანის თანაშემწე, ასრულებდნენ თავიანთ სამსახურებრივ მოვალეობას №X-ს მატარებელზე. მათთან ერთად, მართვის კაბინაში იმყოფებოდა დასაქმებული C – მემანქანე ინსტრუქტორი.

¹²³ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს განჩინება, საქმე №2ბ/3964-14, 2014 წლის 17 ნოემბერი.

¹²⁴ წინამდებარე დავის ფარგლებში სასამართლომ იმსჯელა 2013 წლის ცვლილებებამდე შრომის კოდექსის არსებული რედაქციით გათვალისწინებული დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების დარღვევის საფუძვლით დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საკითხზე. თუმცა ეს განჩინება საყურადღებოა ვალდებულების დარღვევის ფარგლების შეფასების კონტექსტში გულმოდგინებისა და წინდახედულობის საკითხის გათვალისწინების თვალსაზრისით.

იყო დილის საათები და მატარებლის ვაგონი, რომელიც შედგებოდა ორი მართვის კაბინისა და ერთი ვაგონისგან, ხალხით იყო სავსე. საქმეზე (ოპერატიული თათბირის ოქმითა და თავად დასაქმებულთა ახსნა-განმარტებით) დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების თანახმად, მემანქანემ და მემანქანის თანაშემწემ სადგურ სტეკლიანის ბაქნიდან დაძვრის შემდეგ, დაახლოებით 80 მეტრში, ლიანდაგის მარცხენა მხარეს შენიშნეს ხის ტოტები, რომლისთვისაც ყურადღება არ მიუქცევიათ, რადგან, მათი აზრით, ისინი მოძრაობას საფრთხეს არ უქმნიდნენ. მატარებელმა აღნიშნულ ტოტებზე გადაიარა, რის შემდგომაც მოხდა სამუხრუჭე სისტემის მწყობრიდან გამოსვლა. ელექტრომატარებლის დათვალიერების შედეგად დადგინდა, რომ სათადარიგო რეზერვუარის მიმავალ მილზე შეიმჩნეოდა უცხო საგნის ზემოქმედების კვალი, ასევე უცხო საგნის კვალი შეიმჩნეოდა ჰაერგამანაწილებელსა და ჰაერის გამომშვებ სარქველზე.

X-იდან Y-ის მიმართულებით მოძრაობისას თავიდან მატარებელი მოძრაობდა დასაშვები სიჩქარით, შეფერხების გარეშე. შემდეგ სიჩქარემ მოიმატა და მემანქანემ – დასაქმებულმა A-მ მოახდინა მატარებლის დამუხრუჭება, რასაც შედეგი (ეფექტი) არ მოჰყოლია. ამის შემდგომ განახორციელეს სწრაფი დამუხრუჭება, მაგრამ სათანადო შედეგი არც ამას მოჰყვა. მატარებელი დაუშვებელი სიჩქარით მოძრაობდა. სადგურის მორიგესთან დასაკავშირებლად და მისთვის შემთხვევის შესახებ შესატყობინებლად, ასევე, სალიანდაგო ხაზის გათავისუფლების მოსათხოვად მემანქანე ინსტრუქტორმა – დასაქმებულმა C-მ თავისი კორპორატიული ტელეფონი გადასცა მემანქანის თანაშემწე დასაქმებულ B-ს. თვითონ გავიდა მართვის კაბინიდან ისე, რომ არ უთქვამს, სად და რისთვის მიდიოდა. შემთხვევის შემდგომ მოსარჩელებმა შეიტყვეს, რომ დასაქმებული C უკანა კაბინაში იყო გასული ხელის მუხრუჭის გამოსაყენებლად, მაგრამ ხელის მუხრუჭმა არ იმოქმედა.

დასაქმებული C-ს ტელეფონით დასაქმებული B დაუკავშირდა სადგურის მორიგეს, აცნობა მას სამუხრუჭე სისტემის დაზიანების შესახებ, რომლისგანაც მიღებულ იქნა ზომები მატარებლის მისაღებად, სახელდობრ, მატარებელი მიღებულ იქნა გამზადებულ მარშრუტზე შესასვლელი შექნიშნის ნებადართველი ჩვენებით. სადგურის წყვილ ყელში მოხდა სამუხრუჭე სისტემის ამოქმედება და მატარებელი გაჩერდა.

დამსაქმებელმა ამ შემთხვევის გამოკვლევისას ახსნა-განმარტებები ჩამოართვა დასაქმებულებს, როგორც სალოკომოტივო ბრიგადის წევრებს – მემანქანეს და მემანქანის თანაშემწეს.

დამსაქმებელმა 2012 წლის 2 აპრილის შესაბამისი ბრძანებების საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულება მოშალა დასაქმებულ A-სა და დასაქმებულ B-სთან. დასაქმებულებმა სარჩელით მიმართეს სასამართლოს და მოითხოვეს დამ-

საქმებლის ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დასაქმებულთა სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს დასაქმებულებმა.

აპელანტები მიიჩნევდნენ, სასამართლოს უნდა დაედგინა ის ფაქტი, რომ მემანქანე ინსტრუქტორი, რომელიც რანგით აპელანტებზე – მემანქანესა და მემანქანის თანაშემწეზე – უფროსია, შემთხვევის დროს იმყოფებოდა მატარებლის მართვის კაბინაში მემანქანე თანაშემწის და არა მისთვის განკუთვნილ ადგილზე. სააპელაციო პალატის თანახმად, „ამ გარემოების დადგენა აპელანტებს მათი ბრალის გამომრიცხავ გარემოებაზე მისათითებლად სურთ.“

სააპელაციო სასამართლომ ამოცანად განისაზღვრა, შეესწავლა 2012 წლის 27 მარტს დასაქმებულთა მიერ განხორციელებული ქმედება თუ უმოქმედობა, რაც მნიშვნელოვანი იყო მათი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლის კვალიფიკაციისათვის. სააპელაციო სასამართლოს მიხედვით, საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებათა ერთობლიობით დგინდება, „რომ მატარებლის სამუხრუჭე სისტემა მწყობრიდან გამოვიდა ხის ტოტებზე გადავლის შედეგად. ამ გარემოების გამომრიცხავი მტკიცებულება აპელანტებს წარმოდგენილი არ აქვთ. ამის შემდგომ ისმის კითხვა: მას შემდეგ, რაც მატარებლის სიჩქარემ სწრაფად იმატა, გამოიყენეს თუ არა მემანქანემ და მემანქანის თანაშემწემ მათ ხელთ არსებული ყველა ზომა, რათა მატარებლის სიჩქარეს დაეწია. იმის დადასტურებას, რომ მათ ყველა ზომას მიმართეს, აპელანტები უთითებენ მართვის კაბინაში მყოფი მემანქანე ინსტრუქტორის მოვალეობაზე, რომელსაც უნდა გამოეყენებინა ხელის მუხრუჭი, რადგან კონკრეტულ შემთხვევაში სწორედ მას ევალებოდა ხელის მუხრუჭის გამოყენება. ამასთან დაკავშირებით, პალატა აღნიშნავს, რომ საქმეში არ მოიპოვება მემანქანე ინსტრუქტორის ამ ვალდებულების დამადასტურებელი დოკუმენტი.“ სააპელაციო სასამართლომ საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დაადგინა, რომ „მემანქანესა და მემანქანის თანაშემწეს უმართავი მატარებლის (როგორც თავად მოსარჩელე [დასაქმებული] აღწერს სიჩქარემომატებული მატარებლის მდგომარეობას) სიჩქარის დაწვევის მიზნით ხელის მუხრუჭი არ გამოეყენებიათ. ამ ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, იმის დადგენას, იჭდა თუ არა მემანქანე ინსტრუქტორი მართვის კაბინაში მემანქანის თანაშემწის ადგილზე, არ გააჩნია სამართლებრივი მნიშვნელობა.“

სასამართლოს განმარტებით, „შრომითი ურთიერთობის მონაწილეებს შეუძლიათ, შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევისას შეწყვიტონ შრომითი ხელშეკრულება. პრაქტიკაში აღნიშნული ნორმა, უმეტესწილად, დამსაქმებლის უფლების გამოყენებით გამოიხატება – კერძოდ, დამსაქმებე-

ლი დასაქმებულთან წყვეტს შრომით ხელშეკრულებას დასაქმებულის მიერ შრომითი პირობების დარღვევის გამო. ამიტომ **ამ საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად უკავშირდება დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა, მოითხოვს შეწყვეტის საფუძვლის ძალიან დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლასა და შეფასებას. ამგვარი შეფასება უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის (დამსაქმებელი-დასაქმებული) სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთი მხრივ, დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი [დასაქმებულის] სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელ [დასაქმებულის] სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები.**

საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას [...] უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. 1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და კონვენციები. ერთ-ერთი მათგანია შსო-ის N158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც 1982 წელს არის მიღებული და ითვალისწინებს გონივრული საფუძვლის ცნებას. კონვენციის მიხედვით, „გონივრულობის“ პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდა-სახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში.“

„აღნიშნული კონვენციის სრული სათაურია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ კონვენცია“. შესაბამისად, იგი, ძირითადად, დასაქმებულის უკანონო საფუძვლით დათხოვნისაგან დაცვაზეა ორიენტირებული, თუმცა, ამავე დროს, კონვენცია მიზნად ისხავს წონასწორობის დამყარებას შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეებს შორის. კონვენცია არ ითვალისწინებს დასაქმებულის დაცვას დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნებისმიერი შემთხვევის დროს. ამ მხრივ კონვენცია შეიცავს სპეციალურ დათქმებს, რაც დამსაქმებელს უფლებას აძლევს, გაათავისუფლოს [დასაქმებული] გარკვეული წინაპირობების არსებობისას. ამგვარი დათქმები გაბნეულია სხვადასხვა მუხლში, ასე მაგ., მუხლი მე-2, მე-4, მე-11. მოცემული კონვენცია მოიცავს რეგულაციას, თუ რა ჩაითვლება [დასაქმებულის] უკანონო დათხოვნად, ისევე როგორც – რა არ ჩაითვლება. **კონვენციის მე-4 მუხლიდან გამომდინარე, [დასაქმებულის] დათხოვნის გონივრული საფუძველი კავშირში უნდა იყოს: ა)**

[დასაქმებულის] არაკომპეტენტურობასთან ან/და არასათანადო ქცევასთან; ან ბ) უნდა მომდინარეობდეს საწარმოს, დანესებულებისა თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან. ამგვარი კვალიფიკაციების დადგენისას კი უდიდესი მნიშვნელობა აქვს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საზედამხებველო ორგანოს - ექსპერტთა კომიტეტის კომენტარებს, გადაწყვეტილებებსა და საერთაშორისო შრომით რეკომენდაციებს, რომელთაც, მართალია, სარეკომენდაციო ხასიათი აქვთ, მაგრამ განმარტავენ კონვენციის ტექსტს, რეგულირების მასშტაბებს და ისინი შესაძლოა, წარმოდგენილ იქნეს როგორც შთაგონების წყარო კანონმდებლობისა და ეროვნული სასამართლოებისთვის. შსო-ს ექსპერტთა კომისიის 1995 წლის მოხსენებაში მიმოხილულია „არასათანადო ქცევის“ კონცეფცია, რომელიც, თავის მხრივ, იყოფა ორ კომპონენტად: 1) [დასაქმებულის] მიერ შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება (არასათანადო პროფესიული ქცევა); 2) შეუფერებელი ყოფაქცევა.

[დასაქმებულის] მიერ „შრომითი კონტრაქტით გათვალისწინებული მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულებაში იგულისხმება:

- სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების უგულებელყოფა;
- შრომის შინაგანანგის დარღვევა (განსაკუთრებით, უსაფრთხოების ან ჯანმრთელობის დაცვის წესების კუთხით);
- დამსაქმებლის ლეგიტიმური ბრძანების დაუმორჩილებლობა;
- არასაპატიო მიზეზით სამუშაოზე დაგვიანება ან საერთოდ გამოუცხადებლობა.¹²⁵

ზემოთ ჩამოთვლილი საფუძვლები წარმოადგენს დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების გონივრულ, ლეგიტიმურ საფუძვლებს. შესაბამისად, პალატის წინაშე გადასაწყვეტად დგას საკითხი: წარმოადგენს თუ არა მოსარჩელეთა ქცევა საკმარისად სერიოზულ საფუძველს იმისათვის, რომ დამსაქმებელმა მათთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყვიტოს. ამდენად, უნდა შეფასდეს, მოსარჩელეთა რა ქმედება თუ უმოქმედობა გვაქვს სახეზე, რომელიც, შესაძლოა, მივიჩნიოთ იმ დონის შრომით სამართალდარღვევად, რომ მათი გათავისუფლება გონივრული საფუძვლის არეალში მოთავსდეს.“

სააპელაციო სასამართლოს თანახმად, დასაქმებულთა „მხრიდან არასათანადო ქცევა (რაც საქართველოს შრომის კანონმდებლობის მიხედვით,

¹²⁵ სასამართლო უთითებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის N158 კონვენციისა და N166 რეკომენდაციის ზოგად მიმოხილვაზე, 89-ე პუნქტი, 1995 წელი, შრომის საერთაშორისო კონფერენცია, 82-ე სესია.

შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევაში მოიაზრება) გამოიხატა თანამდებობრივი ინსტრუქციისა და ზემოთ მითითებული ნორმატიული აქტების დანაწესების შეუსრულებლობაში, რისი პირდაპირი მოვალეობაც მოსარჩევეებს, როგორც [...] სალოკომოტივო ბრიგადის თანამშრომლებს, გააჩნდათ. კერძოდ, ლიანდაგთან დაყრილი ტოტების დანახვისას (რომელიც წარმოადგენს დაბრკოლებას ტრანსპორტის მოძრაობისას, რაც კიდევაც დადასტურდა სამუხრუჭე სისტემის მწყობრიდან გამოსვლით) სასწრაფო დამუხრუჭების საშუალების გამოყენების ვალდებულება მოსარჩევეთათვის გამომდინარეობს არა მხოლოდ ზემოთ მითითებული, განერილი წესების დებულებებიდან, არამედ ასეთი დოკუმენტის არარსებობის პირობებშიც კი [დასაქმებულები] ვალდებულნი იყვნენ, დაბრკოლების დანახვისას ყოველი ღონე გამოეყენებინათ იმისათვის, რომ არ გადაევიდნენ ლიანდაგზე არსებული უცხო საგნებისთვის და მატარებელი გაეჩერებინათ. ამგვარი ვალდებულება [დასაქმებულებს] დაკისრებული ჰქონდათ იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ ისინი მართავდნენ (მემანქანე მართავდა და თანაშემწე მასთან ერთად იმყოფებოდა მართვის კაბინაში) სამგზავრო შემადგენლობას, რომელიც შემთხვევის დროს ხალხით იყო სავსე (მხარეთა განმარტებით, დაახლოებით 70-80 ადამიანი). მემანქანე და მისი თანაშემწე ვალდებულნი არიან, არა მხოლოდ მგზავრთა გადაყვანაზე, არამედ მათ უსაფრთხო გადაყვანაზე, რა დროსაც, მგზავრთა ზემოქმედება ლიანდაგზე წარმოქმნილი დაბრკოლებიდან მომდინარე საფრთხის აღსაკვეთად პრაქტიკულად შეუძლებელია. შესაბამისად, სწორედ სალოკომოტივო ბრიგადის შემადგენლობა წარმოადგენს სამართლებრივ გარანტს ამ შემადგენლობაში (ვაგონსა თუ ვაგონებში) მყოფი მგზავრების სიცოცხლისა და უსაფრთხოებისთვის. **აქედან გამომდინარე, მემანქანე და მემანქანის თანაშემწე ვალდებული იყვნენ, დაუყოვნებელი რეაგირება მოეხდინათ მოულოდნელად წარმოშობილი დაბრკოლების გამოჩენისთანავე. მათ კი ამის საპირისპიროდ განაგრძეს სვლა და გადაუარეს ხის ტოტებს, რამაც სამუხრუჭე სისტემის მწყობრიდან გამოსვანა გამოიწვია და მატარებელი უმართავი გახდა (მატარებლის უმართავობაზე თავად მემანქანე [დასაქმებული] აღნიშნავს თავის ახსნა-განმარტებაში).**

სააპელაციო პალატამ ყურადღება მიაქცია სააპელაციო სასამართლოს სხდომაზე დასაქმებულ A-ს მიერ გაკეთებულ განმარტებაზე იმასთან დაკავშირებით, „რომ შემადგენლობა, რომლითაც მოძრაობდნენ 2012 წლის 27 მარტს, იყო ერთვაგონიანი, რაც დაუშვებელია მგზავრთა გადაყვანისათვის, რადგან არსებობს საფრთხე, რომ მუხრუჭის გამოყენებისას არ დამუხრუჭდეს. ამ ფაქტის გათვალისწინებით კი, მემანქანისა და მემანქანის თანაშემწის ჩვეულებრივი გულმოდგინეობაც კი არ შეესაბამება ამგვარი შემადგენ-

ლობის მართვისას (რომელიც უკვე არის გარკვეული საფრთხის შემცველი) გზაზე წარმოქმნილი დაბრკოლებისადმი სიფრთხილის სტანდარტს. კონკრეტულ შემთხვევაში მოსარჩელები ვალდებული იყვნენ, გზის კონტროლის, დაბრკოლების მოულოდნელი წარმოშობის დროს წინდახედულობის მაქსიმალური ზომები გამოეყენებინათ, არათუ უხეში გაუფრთხილებლობით ემოქმედათ, რადგანაც მათ მატარებლით სვლა გააგრძელეს იმის მიუხედავად, რომ მხედველობის არეალში ხედავდნენ გზაზე უგაბარიტოდ დაყრილ ხის ტოტებს – დაბრკოლებას. **ცხადია, მოსარჩელები, რომელთაც განმარტეს, რომ ყურადღება არ მიუქცევიათ ტოტებისათვის, რადგან, მათი აზრით, ისინი მოძრაობას საფრთხეს არ უქმნიდნენ, ითვალისწინებდნენ სატრანსპორტო შემთხვევის დადგომის შესაძლებლობას, მაგრამ საკუთარი მიმნებებლობით ვარაუდობდნენ მისი თავიდან აცილების შედეგს. ასეთივე დამოკიდებულება გამოავლინეს მოსარჩელებმა მას შემდეგ, როცა გადაუარეს ხის ტოტებს და მატარებლის სინქარემ ძალიან იმატა.** კერძოდ, მათ არ გამოიყენეს ხელის მუხრუჭი და მიენდნენ იმ ფაქტს, რომ კაბინიდან გავიდა მემანქანე ინსტრუქტორი დასაქმებული C, რომელსაც არ განუმარტავს, თუ რისთვის გადიოდა. სააპელაციო სასამართლოს სხდომაზე [დამსაქმებლის] წარმომადგენელმა განმარტა, რომ მატარებლის საოცარი სისწრაფის გამო მგზავრები მოიცვა პანიკამ და ინსტრუქტორი სწორედ მათ დასამშვიდებლად გავიდა ვაგონში. მაშასადამე, ამ ეპიზოდშიც მოსარჩელებმა, არ იცოდნენ რა, რომ [დასაქმებული C] გაემართა ხელის მუხრუჭის გამოსაყენებლად, აუცილებელი ყურადღებებიანობის მოთხოვნები დაარღვიეს უჩვეულოდ მაღალი ხარისხით, რადგან მათ არც იკითხეს ამის თაობაზე და, მემანქანე ინსტრუქტორს უსაფუძვლოდ მინდობილები, არც თავად შეეცადნენ ხელის მუხრუჭის გამოყენებას.

სარკინიგზო ტრანსპორტის ტექნიკური ექსპლუატაციის წესები შეიცავს სალოკომოტივო ბრიგადების ვალდებულებას მატარებლის განსაკუთრებული სიფხიზლით ტარების შესახებ, ხოლო ამ წესების ტერმინთა განმარტებაში მატარებლის ტარება განსაკუთრებული სიფხიზლით არის: „სალოკომოტივო ბრიგადის მუდმივი გაძლიერებული ყურადღება მატარებლის მსვლელობის პირობებისადმი. იმის შეგრძნება, რომ ნებისმიერ დროს შეიძლება შეექმნას საშიშროება მატარებლის უსაფრთხო მოძრაობას და მუდმივი მზადყოფნა მატარებლის გაჩერებისათვის“. ცხადია, ამგვარი განმარტება უკავშირდება მატარებლის, როგორც სატრანსპორტო საშუალების, მომეტებული საფრთხის წყაროდ არსებობას. სწორედ ამიტომ ტრანსპორტის ტექნიკური ექსპლუატაციის წესებით განსაზღვრულია მატარებლის მემანქანისა და თანაშემწის გაძლიერებული ყურადღების მნიშვნელობა მატარებლის მსვლელობისას.

მოცემულ შემთხვევაში, ზემოთ აღწერილ გარემოებათა გათვალისწინებით, ცხადი ხდება, რომ მემანქანის, მემანქანის თანაშემწის მოქმედებით, ერთ შემთხვევაში, – ხის ტოტებზე გადავლა – და უმოქმედობით, მეორე შემთხვევაში, – ხელის მუხრუჭის არგამოყენება – მათ საფრთხე შეუქმნეს მგზავრთა და მოძრაობის უსაფრთხოებას, რითაც მათ შრომითი ხელშეკრულების პირობები დაარღვიეს იმ ხარისხით, რაც იძლევა გონივრულ და ლეგიტიმურ საფუძველს მათი სამუშაოდან გათავისუფლებისთვის, როგორც ქვეყნის შიდა კანონმდებლობით, ისე, 158-ე კონვენციის მე-4 მუხლის იმ მიზნებიდან გამომდინარე, რაზეც სააპელაციო სასამართლომ ზემოთ მიუთითა.“

სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ ფაქტზე, რომ „მოცემულ ვითარებაში ის გარემოება, რომ შემთხვევის დროს არავინ დაზიანებულა, ნაკლები მნიშვნელობისაა, რადგან უსაფრთხოების წესების დარღვევა, მაშინ როდესაც [დასაქმებული], გარკვეულწილად, პასუხისმგებელია ადამიანთა სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე მათი უსაფრთხო გადაყვანის ვალდებულებიდან გამომდინარე, აუცილებელი არ არის საბედისწერო შედეგის დადგომა დასაქმებულის არასათანადო პროფესიული ქცევის მაღალი ხარისხით შეფასებისათვის. ამდენად, მოცემულ შემთხვევაში გამართლებულია დამსაქმებლის გადანყვეტილება, შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა მაღალი პასუხისმგებლობის მახასიათებელ სამუშაოზე შრომითი უნარების ნაკლის მქონე და მგზავრთა უსაფრთხო გადაყვანისას შესაძლო რისკების გაუცნობიერებელ დასაქმებულებთან.“

სააპელაციო სასამართლომ გაითვალისწინა ის გარემოებაც, რომ „დასაქმებულებს 2012 წლის 27 მარტის შემთხვევასთან დაკავშირებით მიეცათ ახსნა-განმარტების შესაძლებლობა, რათა მათ წარედგინათ თავიანთი უფლებების დასაცავი არგუმენტები თუ მოსაზრებანი, ხოლო მათი გათავისუფლება სამუშაოდან მათივე ახსნა-განმარტებისა და შემთხვევის გამოკვლევის შემდეგ მიღებული გადანყვეტილებაა.“

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ არ დააკმაყოფილა დასაქმებულთა – A-ს და B-ს – სააპელაციო საჩივრები. აღნიშნული განჩინება კანონიერ ძალაშია შესული.

ნარკოტიკული ნივთიერების გამოყენება, როგორც ვალდებულების უხეში დარღვევა¹²⁶

საქმის ფაბულა: 2012 წლის 1 აგვისტოს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, დასაქმებული მუშაობდა ფეროშენადნობთა ქარხნის მეტროლოგიის სამსახურის ელექტრიკოსად. ხელშეკრულება დაიდო განუსაზღვრელი ვადით. დამსაქმებლის 2014 წლის 17 იანვრის №13 ბრძანებით დამტკიცდა ალკოჰოლური და ნარკოტიკული ნივთიერებების მოხმარების აკრძალვის პოლიტიკის სახელმძღვანელო, რომელიც დაეგზავნა ყველა სტრუქტურულ ქვედანაყოფს. სახელმძღვანელოს თანახმად, დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობების ჯეროვნად შესრულების მიზნით, კომპანიის სამუშაო ტერიტორიაზე მყოფი დასაქმებული ყოველთვის ფხიზელი უნდა იყოს. ის არ უნდა ფლობდეს ან/და მოიხმარდეს ალკოჰოლს ან ნარკოტიკულ ნივთიერებებს და არ უნდა იყოს მისი ზემოქმედების ქვეშ. სახელმძღვანელოს მიხედვით, ნარკოტიკების ან ალკოჰოლის ზემოქმედების ქვეშ მყოფი დასაქმებული არ დაიშვება სამუშაოზე და მის მიმართ გამოყენებული იქნება დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები. დოკუმენტში მითითებულია, რომ სამუშაო ადგილზე დასაქმებულის ნარკოტიკული ნივთიერებების ზემოქმედების ქვეშ ყოფნის შესაბამისი კომპეტენციის მქონე უწყების მიერ დადასტურების შემთხვევაში – კომპანია უფლებამოსილია, დაუყოვნებლივ შეწყვიტოს მასთან შრომითი ურთიერთობა. კომპანიის ტერიტორიაზე დასაქმებულის მიერ ნარკოტიკული ნივთიერების გამოყენების ან/და ფლობის შესაბამისი კომპეტენციის მქონე უწყების მიერ დადასტურებული ფაქტის (თუ დასაქმებული ფლობს, მოიხმარს, ყიდულობს, ყიდის) შემთხვევაში – კომპანია უფლებამოსილია, დაუყოვნებლივ შეწყვიტოს მასთან შრომითი ხელშეკრულება.

საქმის ფაქტობრივი გარემოების თანახმად, 2015 წლის 20 თებერვალს დამსაქმებლის დაცვის სამსახურისა და შინაგან საქმეთა სამინისტროს რაიონული სამმართველოს თანამშრომლების მიერ ერთობლივად გატარებული ღონისძიებების შედეგად გამოვლენილ იქნა ფეროშენადნობთა ქარხნის მეტროლოგიის სამსახურის დასაქმებული, რომელსაც ექსპერტიზის დასკვნის საფუძველზე დაუდგინდა ნარკოტიკული საშუალების მოხმარების ფაქტი. რაიონული სასამართლოს 2015 წლის 21 თებერვლის დადგენილებით, დასაქმებული ნარკოტიკული საშუალება „მარიხუანას“ მოხმარების გამო ცნობილ იქნა ადმინისტრაციულ სამართალდამრღვევად და ადმინისტრაციულ სახდელად 500-ლარიანი ჯარიმა დაეკისრა.

¹²⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-1159-1090-2015, 2016 წლის 3 მაისი.

2015 წლის 18 მარტს დასაქმებულთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო. დამსაქმებლის განმარტებით, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა სამსახურში ნარკოტიკული ნივთიერების ზემოქმედების ქვეშ ყოფნის გამო.

2015 წლის 23 აპრილს მოსარჩელემ სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ და მოითხოვა სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. რაიონულმა სასამართლომ დააკმაყოფილა სასარჩელო მოთხოვნა და დაადგინა, რომ დასაქმებული სანარმოში მუშაობის პროცესში არ იმყოფებოდა ნარკოტიკული ნივთიერების ზემოქმედების ქვეშ და მას სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს სანარმოს ტერიტორიაზე არ მიუღია ნარკოტიკული საშუალება, შესაბამისად, არ დაურღვევია შრომითი ხელშეკრულება და სანარმოს შინაგანანესი.

აღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ. სააპელაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნები და ძალაში დატოვა პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილება. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა.

საკასაციო სასამართლომ გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა იმასთან დაკავშირებით, რომ „დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა, თუ რატომ წარმოადგენდა დამსაქმებლის მიერ, ზოგადად, **არაშრომითი მოვალეობის შესრულებისას, ნარკოტიკული საშუალების მოხმარების ფაქტი, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებითა და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას.** მან ვერ დაასაბუთა, ასევე, თუ რატომ მიიღო ხელშეკრულების შეწყვეტის გადაწყვეტილება და რატომ არ გამოიყენა იმავე შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური ზემოქმედების ნაკლებად მკაცრი ღონისძიებები, მით უფრო, რომ დასაქმებული წარსულში არ ყოფილა შემჩნეული შრომითი მოვალეობების დარღვევაში.“

უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, **„მხოლოდ იმ ფაქტის დადგენა, რომ დამსაქმებელმა გაურკვეველ ვითარებაში, და არა სანარმოს ტერიტორიაზე სამუშაო პროცესის დროს, მოიხმარა ნარკოტიკული საშუალება, არ იყო საკმარისი დასკვნისათვის, რომ მან შრომითი მოვალეობა უხეშად დაარღვია.“** სასამართლოს თანახმად, „რასაკვირველია, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული წესები და აცნობოს ისინი დასაქმებულს (შრომის კოდექსის მე-13 მუხლი), მაგრამ მას არა აქვს უფლება, შინაგანანესში ისეთი დებულება გაითვალისწინოს, რომელიც ეწინააღმდეგება ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებას ან კოლექტიურ ხელშეკრულებას, ან შრომის კოდექსს. მოცემულ შემთხვევაში, შრომის ხელშეკრულებისა და შინაგანანესის ის დებულება, რომელსაც

დაეყრდნო დამსაქმებელი, ბათილია, რადგანაც ის ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მესამე ნაწილს („შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას“) და მე-13 მუხლის მეოთხე ნაწილს. დასაქმებულმა ჩაიდინა ადმინისტრაციული სამართალდარღვევა და ამისათვის მას, სასამართლოს დადგენილებით, ადმინისტრაციულ სახდელად შეეფარდა 500-ლარიანი ჯარიმა. დამსაქმებელმა კი იმავე დარღვევის ჩადენისათვის დისციპლინური წესითაც დასაჯა დასაქმებული და დაითხოვა სამსახურიდან, **მიუხედავად იმისა, რომ ამ ფაქტს შრომითი მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება ან შეუსრულებლობა არ გამოუწვევია და რაიმე სახის ზიანი არ მიუყენებია საწარმოსათვის. დასაქმებულის განთავისუფლებასთან დაკავშირებული სტანდარტი მკაცრადაა განსაზღვრული კანონით. შეწყვეტის საფუძველი აუცილებლად შრომით ურთიერთობასთან უნდა იყოს კავშირში.** მოცემულ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლება დასაქმებულს ექნებოდა მაშინ, თუ სასამართლო დასაქმებულის მიმართ გამოიყენებდა ადმინისტრაციული სახდელის სახით ადმინისტრაციულ პატიმრობას, რაც გამორიცხავდა სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას (შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „კ“ ქვეპუნქტი). ამით კანონმდებელმა ხაზი გაუსვა იმას, რომ **არათუ ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის, არამედ დანაშაულის ჩადენაც კი არაა საკმარისი საფუძველი შრომითი ურთიერთობის შესაწყვეტად, თუ ის არ იწვევს შრომითი მოვალეობების შეუსრულებლობას! განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებულს ერთ და იმავე დარღვევის ჩადენისათვის ორჯერ მოეკითხა, რაც დაუშვებელია.“**

სპორტული კლუბის სპორტული დირექტორის ვალდებულების ფარგლები და ვალდებულების დარღვევის საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მიზანშეწონილობა¹²⁷

საქმის ფაბულა: 2013 წლის 2 ივლისს დასაქმებულსა და საკალათბურთო კლუბს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 2014 წლის 1 ივნისამდე, რომლის თანახმად, დასაქმებულმა დაიკავა კლუბის სპორტული დირექტორის თანამდებობა. ხელშეკრულებით განისაზღვრა, რომ დასაქმებული შეასრულებდა კლუბის სპორტული დირექტორის ფუნქციებს და ასევე განახორციელებდა ასაკობრივი გუნდების მოთამაშეთა სწავლებას. საკალათბურთო კლუბის დირექტორის 2013 წლის 2 დეკემბრის ბრძანებით, ხელშეკრულების

¹²⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-483-457-2015, 2015 წლის 7 ოქტომბერი.

პირობების არაჯეროვანი შესრულებისათვის სპორტულ დირექტორს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება.

დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა სასამართლოში დამსაქმებლის მიმართ, რომლითაც მოითხოვა დირექტორის ბრძანების ბათილად ცნობა და მოპასუხე ორგანიზაციაში სპორტული დირექტორის თანამდებობაზე და ასაკობრივი გუნდების მოთამაშეთა მასწავლებლად აღდგენა; ასევე, იძულებით მოცდენილი დროის ხელფასის ანაზღაურება 2013 წლის 2 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილებით, დასაქმებულის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. გადაწყვეტილებაზე სააპელაციო საჩივარი წარადგინა დასაქმებულმა, რომელმაც სააპელაციო საჩივრის წარდგენის ეტაპზე დაამუსტა სასარჩელო მოთხოვნა და მოითხოვა, დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობა და იძულებით მოცდენილი დროის ხელფასის ანაზღაურება. სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილებით, დასაქმებულის დაზუსტებული სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე საკასაციო საჩივარი წარადგინა საკალათბურთო კლუბმა. უზენაესი სასამართლოს განჩინებით, საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა.

საქმეში საკასაციო პალატამ ყურადღება გაამახვილა დამსაქმებლის განმარტებაზე, რომ დასაქმებული სპორტული დირექტორის თანამდებობიდან გათავისუფლდა იმ საფუძვლით, რომ მან არასწორად შეარჩია მოთამაშეები და არასწორად დააკომპლექტა კლუბი, უფლებამოსილების გარეშე მოლაპარაკება აწარმოა მოთავარ მწვრთნელთან და ერთ-ერთ მოთამაშესთან გააფორმა ხელშეკრულება. ასევე, ყურადსაღებია უშუალოდ ბრძანებაში მითითებული გარემოება იმის თაობაზე, რომ დასაქმებულს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულებისათვის. აღნიშნულთან დაკავშირებით, საკასაციო პალატამ მიუთითა „საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტზე, რომლითაც დამსაქმებელს მინიჭებული აქვს უფლებამოსილება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების უხეში დარღვევის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულება შეწყვიტოს დასაქმებულს“. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში გამოსაკვლევი, განხორციელდა თუ არა [დასაქმებულთან] შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ნორმის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, საკალათბურთო კლუბის დირექტორის ბრძანების ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

საკასაციო პალატის თანახმად, დამსაქმებლის მტკიცებით, დასაქმებულის მხრიდან ხელშეკრულების პირობების არაჯეროვანი შესრულება გამოიხატა

შემდეგში: „1) უფლებამოსილების გადამეტებით გუნდის მთავარ მწვრთნელსა და ერთ-ერთ კალათბურთელთან ხელშეკრულებების გაფორმებაში; 2) სუსტ მოთამაშებთან ხელშეკრულებების დადებაში, კალათბურთელების შესაბამოდ მაღალ ანაზღაურებასა და ბიუჯეტის არასწორ დაგეგმვაში, რამაც დიდწილად გამოიწვია გუნდის წარუმატებლობა. აქვე საკასაციო პალატა მიუთითებს კასატორის იმ მოსაზრებაზეც, რომ სწორედ [დასაქმებულის] გათავისუფლების შემდგომ მიიღწია კლუბმა წარმატებებს“.

„საკასაციო პალატის მოსაზრებით, ზემოთ აღნიშნული გარემოებები ვერ განიხილება დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევად. უპირატესად, საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ **იმის წინასწარ განსაზღვრა, თუ სპორტულ შეჯიბრებებში რამდენად წარმატებული იქნება ესა თუ ის გუნდი, საკმაოდ რთული შესაფასებელია. საკალათბურთო თამაშის/შეჯიბრის ამა თუ იმ გუნდის სასარგებლო ანგარიშით დასრულება დამოკიდებულია უამრავ ფაქტორზე, მათ შორისაა გუნდის წევრებისა და მწვრთნელის პროფესიონალიზმი, თუმცა მხოლოდ ეს გარემოებაც არაა საკმარისი წარმატების მისაღწევად და ამ შემთხვევაში გასათვალისწინებელია გუნდის მთლიანი შემადგენლობა და არა მხოლოდ გუნდის ცალკეული წევრები; ასევე, კონკრეტულ თამაშში არჩეული სტრატეგია; მეტოქის სიძლიერე, რაც ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში სხვადასხვაგვარი შეიძლება იყოს; თამაშისათვის გუნდის წინასწარი შზადების ხარისხი, რაზეც გუნდის წევრებთან ერთად პასუხისმგებელია სხვა პირებიც. ამდენად, გუნდის წარუმატებლობა არ შეიძლება მხოლოდ [სპორტულ დირექტორს] შეერაცხოს ბრალად. ხოლო ის გარემოება, გაუფორმდათ თუ არა კონტრაქტები სუსტ კალათბურთელებს, არ შეიძლება საფუძვლად დაედოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტას, რადგან საკითხი იმის შესახებ, სუსტია თუ არა კონტრაქტორი კალათბურთელი, განეკუთვნება შეფასებით კატეგორიას. ასე ვთქვათ, ესა თუ ის სპორტსმენი ერთისთვის შესაძლოა, ძლიერ მოთამაშედ ითვლებოდეს, ხოლო მეორისთვის სუსტ მოთამაშედ. შესაბამისად, [სპორტული დირექტორი] კონკრეტულ კალათბურთელსა და მწვრთნელთან კონტრაქტის გაფორმების მომენტში **წინასწარ ვერ განსაზღვრავდა, მათი მონაწილეობით საკალათბურთო კლუბი წააგებდა თუ მოიგებდა საკალათბურთო თამაშებს/შეჯიბრებებს.**“**

საკასაციო სასამართლოს თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ზემოაღნიშნულ გარემოებებზე, როგორც დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობაზე, მითითება მოკლებულია ფაქტობრივ-სამართლებრივ დასაბუთებას. მით უფრო, იმის გათვალისწინებით, რომ ამ კონკრეტულ შემთხვევაში, დასაქმებულთან ხელშეკრულება გა-

ფორმებული იყო 2014 წლის 1 ივნისამდე და მისი მოქმედების ვადა ექვს თვეში იწურებოდა. შესაბამისად, მოპასუხეს ჰქონდა შესაძლებლობა, რომ სამომავლოდ მისთვის მისაღებ პირთან გაეფორმებინა ხელშეკრულება და მუდმივად არ ყოფილიყო შრომით ურთიერთობაში [სპორტულ დირექტორთან]. აღნიშნული კი, შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის უსაფუძვლობის დამატებითი საფუძველია.“

გაფიცვის შეუტყობინებლობა – დასაქმებულისთვის დამსაქმებლის მიერ შერაცხული ვალდებულების უხეში დარღვევა¹²⁸

საქმის ფაბულა: დასაქმებული მუშაობდა ერთ-ერთი ქალაქის ა(ა)იპ ბაგაბალების გაერთიანების დირექტორის წარმომადგენლის თანამდებობაზე. შრომითი ხელშეკრულების შესამე მუხლის თანახმად, დირექტორის წარმომადგენელი ანგარიშვალდებული იყო გაერთიანების დირექტორის წინაშე. ამ უკანასკნელს წარმომადგენელი აწვდიდა ინფორმაციას ფილიალში არსებული პრობლემებისა და მათი შესაძლო გადაწყვეტის გზების შესახებ, ახორციელებდა ფილიალის თანამშრომელთა მხრიდან შინაგანაწესის შესრულების მონიტორინგს, უზრუნველყოფდა გაერთიანების ადმინისტრაციისა და ფილიალის კოორდინებულ მუშაობას, აღმზრდელობით-საგანმანათლებლო პროცესის მიმდინარეობას და სხვ.

2015 წლის 11 დეკემბერს ბაგა-ბალების თანამშრომლებმა, მათ შორის №1-მა ფილიალმაც, გამოაცხადეს გაფიცვა, არ მიიღეს აღსაზრდელები და ჩაშალეს სასწავლო-აღმზრდელობითი პროცესი. ბაგა-ბალების გაერთიანების დირექციამ საქალაქო სასამართლოს განცხადებით მიმართა გაფიცვის მონაწილე პირთა წინააღმდეგ და გაფიცვის უკანონოდ ცნობა და გაფიცვის შედეგად მოპასუხე ორგანიზაციისთვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურება მოითხოვა. საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 22 მარტის განჩინებით, აღნიშნულ საქმეზე საქმისწარმოება შეწყდა მორიგების აქტის საფუძველზე. დადგინდა, რომ გაერთიანებამ გაფიცვაში მონაწილე პირებს დაუქვითა 1 დღის ხელფასი, რის შედეგადაც დაიფარა მის მიერ მოთხოვნილი ზიანის ნაწილი, ხოლო დარჩენილი ზიანის ანაზღაურებაზე დამსაქმებელმა უარი თქვა. მანვე უარი განაცხადა დასაქმებულთა წინააღმდეგ დისციპლინური ღონისძიებების გატარებაზე. ბაგა-ბალების გაერთიანების დირექტორის 2016 წლის 12 იანვრის ბრძანებით, ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის გამო, ბაგა-ბალების გაერთიანების დირექტორის წარმომადგენელს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება და გათავისუფლდა №1 ფილიალში დაკავებული

¹²⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-333-312-2017, 2017 წლის 30 ივნისი.

თანამდებობიდან. გათავისუფლების საფუძვლად მოპასუხემ მიუთითა გაერთიანების წესდების მესამე მუხლის მეხუთე პუნქტის შესაბამის ქვეპუნქტებზე და შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტზე. კერძოდ, ბრძანებაში აღინიშნა, რომ დასაქმებულმა უხეშად დაარღვია ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები და არ შეასრულა სამსახურებრივი მოვალეობები, დროულად არ შეატყობინა გაერთიანების ხელმძღვანელობას ფილიალის თანამშრომელთა მხრიდან მოსალოდნელი ქმედებების (გაფიცვის ორგანიზება და მასში მონაწილეობა) შესახებ, რითაც ხელი შეუწყო სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესის ჩაშლას.

დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ და მოითხოვა ბაგა-ბაღების გაერთიანების დირექტორის ბრძანების ბათილად ცნობა; თანამდებობაზე აღდგენა ან მისი ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა; იძულებითი განაცდურისა და გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება და გადაწყვეტილების დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად გადაცემა. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ: ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. დასაქმებულს, მოსარჩელეს უარი ეთქვა თანამდებობაზე აღდგენის ან ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფის ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილებაზე. მოპასუხეს დაევალა მოსარჩელისთვის იძულებითი განაცდურისა და გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება.

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს როგორც დასაქმებულმა, ასევე დამსაქმებელმა. სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილებით, დასაქმებულის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა.

სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობაზე, რომ დასაქმებულს ევალებოდა გაფიცვის ხელშეწყობა, საკასაციო სასამართლომ განმარტა: „გარანტირებული აღნიშნული უფლების გამოყენება დამოკიდებულია თითოეული კონკრეტული პირის ნების გამოვლენაზე, რაც თავისუფალია და ამ კონტექსტში მხოლოდ ის უნდა აღინიშნოს, რომ დამსაქმებელს არ ევალებოდა ამ უფლების რეალიზებაში სხვა პირების არც ხელშეწყობა და არც გაფიცვაში მონაწილეობის ხელშეშლის ვალდებულება ეკისრებოდა, ხოლო უშუალოდ გაფიცვაში მონაწილეობის საკითხი თავად დასაქმებულის გადასაწყვეტი იყო, მსგავსად [დამსაქმებლის] სხვა თანამშრომლებისა.“

ამ სამართალწარმოების ფარგლებში დამსაქმებელი მუდმივად აპელირებდა დასაქმებულთა მიერ ორგანიზებულ გაფიცვაზე. აღნიშნულზე საკასაციო სასამართლომ მიუთითა, რომ „მოცემულ შემთხვევაში განიხილება

დასაქმებულის სასარჩელო მოთხოვნა მისი არამართლზომიერად გათავისუფლების შესახებ, ხოლო დავა, რომელზეც [დამსაქმებელი] მიუთითებს, გაფიცვის კანონიერებასა და მისგან გამომდინარე იურიდიული ინტერესის დაკმაყოფილებას – ზიანის ანაზღაურებას შეეხება და არა უკანონო გაფიცვის გამო დასაქმებულ(ებ)ის სამსახურიდან გათავისუფლებას.“ სასამართლომ დამატებით განმარტა, რომ „გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შემთხვევაშიც კი, შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკიდან და თავისებურებიდან გამომდინარე, შრომითსამართლებრივ დავაში სასამართლოს შეფასების საგნად შეიძლება მიანიც დარჩეს (ბუნებრივია, დასაქმებულის მოთხოვნის საფუძველზე) დასაქმებულის მიერ ვალდებულების უხეშად დარღვევისა და ზიანის მიყენების ფაქტის **კვლევა. გაფიცვის უკანონოდ ცნობის მიუხედავად, მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს შეფასებით არ არის დადგენილი დასაქმებულის მიერ საკუთარი ვალდებულებების შეუსრულებლობა უხეში დარღვევის სახით. დასაქმებულის გათავისუფლებას კი მართლზომიერებას მხოლოდ „უხეში დარღვევის“ ფაქტი ანიჭებს, ხოლო უმნიშვნელო დარღვევა გათავისუფლების მართლზომიერებას საფუძველს აცლის, რაც დამსაქმებლის (კასატორის) მტკიცებას აქარწყლებს.“**

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, „განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებული გათავისუფლდა იმის გამო, რომ მან ხელმძღვანელობას არ აცნობა თანამშრომელთა მიერ გაფიცვის მოწყობისა და მასში მონაწილეობის შესახებ, რაც მოსარჩელეს უხეშ დარღვევად შეერაცხა. საკასაციო სასამართლო გაიზიარებს სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობის იმ ნაწილს, რომ **გაფიცვა კონსტიტუციით გარანტირებული უფლებაა, რომელიც დაკავშირებულია ასევე შრომის კონსტიტუციურ უფლებასთან, ამასთან, განმარტავს, რომ ეს უფლება უკავშირდება ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-11 მუხლით დადგენილ უფლებას (შეკრებისა და გაერთიანების თავისუფლება). განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის იმ ინფორმაციის მიუწოდებლობა, რომელიც ამ უკანასკნელისათვის ისედაც ცნობილი იყო, ან იმ დაშვებითაც, რომ არ იყო ცნობილი, არ შეიძლება, ამ საქმეზე დადგენილი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, „უხეშ დარღვევად“ შეფასდეს და დარღვევის პროპორციულ და მართლზომიერ სახდელად იქნეს მიჩნეული დასაქმებულის გათავისუფლება.“**

საკასაციო სასამართლომ მიუთითა შრომის კოდექსის 52-ე მუხლზე („გაფიცვაში დასაქმებულის მონაწილეობა არ შეიძლება განხილულ იქნეს როგორც შრომის დისციპლინის დარღვევა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, გარდა უკანონო გაფიცვის შემთხვევისის“) და განმარტა, რომ ეს ნორმა „უკანონო გაფიცვაში მონაწილეობას ორ სამართლებრივ შე-

დეგს უკავშირებს: გათავისუფლებას და დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებას. რომელი ღონისძიება იქნება უფრო ადეკვატური და პროპორციული ყოველ კონკრეტულ ვითარებაში, ამას დამსაქმებელი ფაქტობრივი გარემოებების შეწონადობისა და უფლების მართლზომიერად გამოყენების კონტექსტში გადაწყვეტს. ე.ი. უკანონო გაფიცვაში მონაწილეობა შესაძლოა, გახდეს დამსაქმებლის მიერ სშკ-ის 52-ე მუხლის გამოყენების წინაპირობა, თუმცა არა უპირობოდ, არამედ იმგვარად, რომ არ გამოიკვეთოს უფლების ბოროტად გამოყენება (სსკ-ის 115-ე მუხლი). **გაფიცვა უკანონოა თუ კანონიერი, ეს ფაქტი გავლენას ვერ მოახდენს დამსაქმებლის მიერ უფლების მართლზომიერად გამოყენების ვალდებულებაზე, ნებისმიერ შემთხვევაში, დისციპლინური გადაცდომის სიმძიმე ფაქტობრივ გარემოებებზე დაყრდნობით უნდა შეფასდეს და არა მართოდ იმაზე მითითებით, რომ გაფიცვა უკანონო იყო.**“

გემოალინიშნული მსჯელობის საფუძველზე საკასაციო სასამართლო დაეთანხმა სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ დასაქმებელი არამართლზომიერად გათავისუფლდა, რაც გასაჩივრებელი ბრძანების ბათილობის საფუძველად იქნა დაკვალიფიცირებული.

დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან ხელშეკრულების მოშლა დასაქმებულის მიერ სოციალურ ქსელში გავრცელებული განცხადების გამო¹²⁹

საქმის ფაბულა: დასაქმებულმა 2012 წლის 20 ოქტომბერს მუშაობა დაიწყო სასტუმროში მიმღები განყოფილების მენეჯერად, ხოლო მოგვიანებით, სანარმოში დაწყებული შემცირების გამო, მას მოუწია ორი დეპარტამენტის მართვა 2014 წლის გაზაფხულამდე. 2014 წლის აპრილში, მას შემდეგ, რაც კვლავ მოხდა დეპარტამენტების განცალკევება, სასტუმროს მმართველის გადაწყვეტილებით, დასაქმებულმა მუშაობა განაგრძო დასუფთავების განყოფილების მენეჯერად. დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის გაფორმებული უკანასკნელი ხელშეკრულების ვადა იყო 2014 წლის 19 მაისიდან 2015 წლის 19 მაისამდე.¹³⁰

2014 წლის ოქტომბერში დასაქმებულმა მოითხოვა 2013 წლის კუთვნილი შვებულების დარჩენილი აუნაზღაურებელი დღეების გამოყენება, თუმცა დამსაქმებელმა უარი განუცხადა ამ მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე იმ საფუძველით, რომ ეს საკითხი წინა მმართველთან უნდა ყოფილიყო გარკვეული.

¹²⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-1124-1080-2016, 2017 წლის 10 მარტი.

¹³⁰ ამ საქმეში დასაქმებულს სადავოდ არ გაუხდია მხარეებს შორის ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების კანონიერების საკითხი.

2014 წლის შვებულების გამოყენების შემდეგ, 2014 წლის 11 ნოემბერს დასაქმებული გამოცხადდა სამსახურში, რა დროსაც მას გადასცეს სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანება. კერძოდ, 2014 წლის 11 ნოემბრის ბრძანებით, დამსაქმებელმა დასაქმებულთან მოშალა შრომითი ხელშეკრულება, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ პუნქტის მიხედვით, ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძველზე.

დასაქმებულმა 2014 წლის 27 ნოემბერს სარჩელი აღძრა საწარმოს წინააღმდეგ და მოითხოვა დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, სამსახურში აღდგენა. დამსაქმებელმა სარჩელი არ ცნო და მიუთითა, რომ დასაქმებულმა სოციალურ ქსელში 2014 წლის 7 და 16 ოქტომბერს საჯაროდ განაცხადა, რომ სასტუმროს მენეჯერი იყო უზრდელო და უვიცი, რითაც შეურაცხყოფა მიაყენა, დისკრიმინაციაში დაადანაშაულა იგი. ასევე, დასაქმებული პარტნიორი კომპანიის თანამშრომლებთან ერთად აკნინებდა სასტუმროს რეპუტაციას. ამ არაეთიკურმა საქციელმა საწარმოს რეპუტაცია შეუღახა და სხვა თანამშრომლებში არაჯანსაღი დამოკიდებულება გააღვივა, რის გამოც დასაქმებული გაათავისუფლეს დაკავებული თანამდებობიდან.

საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 25 ნოემბრის გადაწყვეტილებით, ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა სარჩელი. სასამართლომ ბათილად ცნო დამსაქმებლის ბრძანება დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა 6 თვისა და 19 დღის ხელფასის ოდენობით. დასაქმებულის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და ამ ნაწილში ახალი გადაწყვეტილების მიღებით დასაქმებულის სარჩელის უარყოფა. სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინებით, არ დაკმაყოფილდა დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი და გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უცვლელად დარჩა.

„სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა შრომის კოდექსის ჩანაწერზე, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი არა ვალდებულების დარღვევა, არამედ ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც იმას ნიშნავს, **რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მართლობიერების მიზნით უნდა შეფასდეს სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი, დარღვევის სიხშირე, დასაქმებულის ბრალეულობა, დარღვევის გამომწვევი და ხელშემწყობი ფაქტორები, ასევე ის სამართლებრივი შე-**

დეგები, რაც დარღვევას მოჰყვა და ა.შ.“ აღნიშნულის გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლოს „კვლევის საგანს წარმოადგენდა სოციალურ ქსელში დასაქმებულის მიერ გაკეთებული განცხადების შინაარსი.“

სასამართლოს განმარტებით, „სიტყვის თავისუფლება კონსტიტუციით აღიარებული ყოველი ადამიანის უფლებაა, თუმცა აღნიშნული არ წარმოადგენს აბსოლუტურ უფლებას. **შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, ეს უფლება შესაძლოა შეიზღუდოს, იმ შემთხვევაში, თუ სახეზეა კომერციული საიდუმლოების გამჟღავნების, დამსაქმებლის ან დასაქმებულის მიმართ ზიანის მომტანი უსაფუძვლო განცხადების გავრცელების ფაქტი. ამდენად, იმ სუბიექტის თაობაზე მხოლოდ საჯაროდ აზრის გამოთქმა, რომელთანაც პირი იმყოფება შრომით ურთიერთობაში, თუნდაც იმ შემთხვევაშიც, თუ ეს განცხადება არ იქნა მონონებული დამსაქმებლის მიერ, არ შეიძლება, გახდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი, თუ არ არსებობს ზემოაღნიშნული გარემოებები.**“

სასამართლომ მიუთითა ვალდებულების დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტის დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთზე და „ყურადღება გაამახვილა დასაქმებულის მიერ საჯაროდ გავრცელებული ინფორმაციის შინაარსზე, საიდანაც დგინდებოდა, რომ განხილვის სუბიექტია დამსაქმებელი, თუმცა იგი არ არის დაკონკრეტებული განცხადებაში, ანუ [...] სანარმო ერთმნიშვნელოვნად იდენტიფიცირებული არ არის. გავრცელებულ ინფორმაციაში მოსარჩელე აცხადებს, რომ მენეჯერი უზრდელია და უვიცი, ასევე, რომ თანამშრომლების მდგომარეობა წარმოუდგენელია, თუმცა არც ამ განცხადებიდან დგინდება, თუ ვისზეა საუბარი. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ [დამსაქმებელს] **არ წარუდგენია იმ გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომლის საფუძველზეც შესაძლოა, დადგინდეს ზემოხსენებული განცხადების საფუძველზე ზიანის მიყენების ფაქტი, რაც შესაძლოა, გამოვლენილი ყოფილიყო სანარმოს შემოსავლების შემცირებაში ან მესამე პირების მიერ მასთან ხელშეკრულების შეწყვეტაში.** ამდენად, [დამსაქმებელმა] ვერ უზრუნველყო შესაბამისი მტკიცებულებებით იმ გარემოების დადასტურება, რომლის საფუძველზეც შესაძლებელი იქნებოდა [დასაქმებულის] მიერ გავრცელებული **განცხადების საფუძველზე [დამსაქმებლის] საქმიანი რეპუტაციის შელახვის, ე.ი. მის იმიჯზე ზემოქმედების ფაქტის დადგენა.**“

სააპელაციო სასამართლომ განმარტებით, „შრომითი ურთიერთობა დამყარებულია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, რაც, თავის მხრივ, გულისხმობს, რომ აღნიშნული **ურთიერთობის მონაწილეებმა პატივი უნდა სცენ ერთმანეთის უფლებებს. შრომითი ხელშეკრულება ორმხრივ მავალდებულებელი ხელშეკრულებაა, რაც იმას ნიშნავს, რომ**

ურთიერთობის ყველა მხარეს ეკისრება ერთმანეთის მიმართ გარკვეული სახის ვალდებულებები, კერძოდ, დამსაქმებელი ვალდებულია, აუნაზღაუროს დასაქმებულს განუვლი შრომა, მისცეს ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის უფლება და ა.შ. იმ შემთხვევაში კი, თუ დამსაქმებელი პატივს არ სცემს და უგულებელყოფს დასაქმებულის ამ უფლებებს, ამან შესაძლოა, გამოიწვიოს ამ უკანასკნელის განაწყენება.“

„სააპელაციო სასამართლოს დასკვნით, კონკრეტულ შემთხვევაში, [დასაქმებულის] მიერ გაკეთებული განცხადების შინაარსიდან გამომდინარე, დგინდებოდა, რომ მისი ამ ქმედების საფუძველი იყო დამსაქმებლის მხრიდან კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობაზე უარის თქმა. ამდენად, იმ გარემოების დადგომა, რომელზე დაყრდნობითაც დამსაქმებელმა დასაქმებულს შეუწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება, პროვოცირებული იყო [დამსაქმებლის] მიერ. რაც შეეხება ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის მართებულობას, სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, აღნიშნული დგინდებოდა თავად საწარმოს ქმედებიდან – [დასაქმებულისთვის] 2013 წლის შვებულების კომპენსაციის ანაზღაურებიდან, რაც სამართლებრივ შედეგს უკავშირდება, ყოველი შესრულება გულისხმობს ვალდებულების არსებობას (სსკ-ის 361-ე მუხლის პირველი ნაწილი).“ „შედეგად, სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების ანალიზი არ იძლეოდა იმგვარი დასკვნის საფუძველს, რომ დასაქმებულმა უხემად დაარღვია ვალდებულებები.“

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა, რომელმაც გასაჩივრებული განჩინების გაუქმება და დასაქმებულის დაკმაყოფილებული სარჩელის უარყოფა მოითხოვა. საკასაციო სასამართლომ დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად ცნო.

უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, დასაქმებულის მიერ „**სოციალურ ქსელში გავრცელებულ განცხადებას, რომელიც არ შეიცავდა დამსაქმებლის მაიდენტიფიცირებელ ინფორმაციას, არ გამოუნვევია არც საწარმოს საქმიანი რეპუტაციის შელახვა, არც სხვა სახის ზიანი, მეტიც, დასაქმებულის მიერ საჯაროდ გამოხატული უკმაყოფილება, რომელიც რა მასშტაბით გავრცელდა, უცნობია [...], გამონვეული იყო თავად დამსაქმებლის ქმედებით, როდესაც მას დაუსაბუთებლად ეთქვა უარი კუთვნილი შვებულების გამოყენების თაობაზე, რაც კონსტიტუციით გარანტირებული შრომის უფლების კონტექსტში უნდა იქნეს განხილული.** სასამართლოში მიმდინარე საქმისწარმოებისას დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის სწორედ ამ საშვებულებო თანხის ანაზღაურება [...] ადასტურებს, რომ [დასაქმებულს] უსაფუძვლოდ არ გაუკრიტიკებია დამსაქმებელი და მის მიერ გამოყენებული გამონათქვამები, რომლებიც, [დამსაქმებლის]

მტკიცებით, კონკრეტულ პიროვნებას შეურაცხყოფდა და სანარმოს იმიჯზე უარყოფითად აისახებოდა, უსაფუძვლო არ ყოფილა, **თუმცა მათი ადრესატის იდენტიფიცირება არ მომხდარა და დამსაქმებელს შეეძლო, სხვა სახის ადეკვატური ღონისძიების გამოყენება დასაქმებულის წინააღმდეგ.**“

დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლა დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძვლით – უნივერსიტეტის რეპუტაციის შელახვა, მათ შორის დასაქმებულის მიერ სოციალურ ქსელში დამსაქმებლის კრიტიკა¹³¹

საქმის ფაბულა: დასაქმებულს უნივერსიტეტში ეკავა ასოცირებული პროფესორის აკადემიური თანამდებობა და ასევე პარალელურად იგი იყო X ფაკულტეტის დეკანი. 2013 წლის 1 ივნისიდან, უვადოზე ორიენტირებული პირველი დონის კონტრაქტის ფარგლებში, დასაქმებულმა სრული პროფესორის აკადემიური თანამდებობა დაიკავა. დასაქმებული ასევე იყო უნივერსიტეტის პროგრამის მეხუთე წლის (მეცხრე სემესტრის) დოქტორანტი.

დასაქმებულმა 2013 წლის 18 დეკემბერს დამსაქმებელს 15 კალენდარული თვის ხელფასის მისთვის წინასწარ, ერთიანად მიცემის თხოვნით მიმართა და მიუთითა, რომ, დახმარების გაცემის შემთხვევაში, 4 წლის განმავლობაში ყოველთვიურად განსაზღვრული თანხით ნაკლებს აიღებდა. დამსაქმებლის მხრიდან ამ განცხადებას რეაგირება არ მოჰყოლია. დასაქმებულმა 2014 წლის 30 აპრილს, როგორც უნივერსიტეტის X სკოლის დეკანმა, პროფესორმა, სოციალურ ქსელ „ფეისბუქის“ პირად გვერდზე წერილი გამოაქვეყნა, სათაურით – „ღია წერილი [...] უნივერსიტეტის რექტორს [...]“, რომლითაც სტიპენდიების გაცემის წესის ცვლილება და, სხვა ფაკულტეტების (სკოლების) სტუდენტებთან მიმართებით, X სკოლის სტუდენტების არათანაბარ პირობებში ჩაყენება გააკრიტიკა. მიუთითა, რომ გაცემული ბრძანება შინაარსობრივად უსამართლო იყო და X სკოლის სტუდენტთა შესაძლებლობას, მონაწილეობა მიეღოთ თანასწორუფლებიან შეჯიბრებაში, პირდაპირ ხელყოფდა. ამ საკითხზე მსჯელობისას დასაქმებულმა უნივერსიტეტის რექტორისა და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის შეცვლის შემდეგ საუნივერსიტეტო ცხოვრების, გაუგებარი და დაუფიქრებელი არაერთი ნაბიჯის გადადგმით წარმართვაზეც მიუთითა; წერილში დეკანი უკმაყოფილებას გამოთქვამდა ასეთი მნიშვნელოვანი საკითხის პროფესორებთან, სტუდენტებსა და დეკანთა საბჭოსთან განხილვის გარეშე, რექტორის მიერ ერთპიროვნულად გადაწყვეტის გამო. ამასთან, დასაქმებული შეეხო უნივერსიტეტის სხვა ფაკულტეტებზე ისეთი პი-

¹³¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-862-862-2018, 2019 წლის 15 მარტი.

რობების არსებობას, როგორცაა შეფასება შესაბამისი კრიტერიუმების გარეშე, იმავე ნიშნის „ჩუქებას“. მისი აზრით, პრაქტიკულად შეუძლებელი იყო, ერთ სტუდენტს შვიდ ან რვა სასწავლო საგანში ჰქონდეს საშუალო ან უმაღლესი ტიპის 100 ქულა და ასეთი სტუდენტი უნივერსიტეტში საკმაოდ ბევრი იყო, რაც, დეკანის აზრით, ერთი მხრივ, მისასალმებელია, ხოლო, მეორე მხრივ – დამაფიქრებელი.

უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭოს გადაწყვეტილებით, დასაქმებულის მიერ სოციალურ ქსელ „ფეისბუქში“ გავრცელებული ღია წერილის საკითხის განმხილველი სამუშაო ჯგუფი – საკითხის შემსწავლელი კომისია შეიქმნა. კომისიის მე-2 სხდომაზე დასაქმებული, მისგან ზეპირი განმარტების მოსმენის მიზნით, მიიწვიეს. კომისიის წევრებმა დაასკვნეს, რომ დასაქმებულის ღია წერილში უნივერსიტეტის იმიჯის შემლახველი განცხადებები იკვეთებოდა. ამასთან, როგორც დეკანის პოზიციის მოსმენისას გამოიჩინა, მას უნივერსიტეტის ადმინისტრაციასთან კომუნიკაციის რესურსი არ ჰქონდა ამონაწერი წერილის გამოქვეყნებამდე და თავად ქმედება არაეთიკური იყო, რის გამოც უნივერსიტეტის ადმინისტრაციას საქმეზე დისციპლინური წარმოების დაწყების რეკომენდაცია მიეცა. სხდომა იწერებოდა. თავის მხრივ, დეკანმა, კომისიის წევრებისგან ფარულად, სხდომის აუდიოჩანწერა მოახდინა. მისი განმარტებით, შემდგომში ოქმის გაყალბების თავიდან ასაცილებლად დასაქმებულის საცოლეს 2014 წლის 19 მაისს, დილის საათებში, საცხოვრებელი კორპუსის სადარბაზოში უცნობი ახალგაზრდა ბიჭი დახვდა, რომელმაც უთხრა, დეკანისთვის გადაეცა, რომ „მოისვენოს, არ გააკეთოს, რასაც აპირებს, წინააღმდეგ შემთხვევაში, დაკარგავს მისთვის ძვირფასს და გაანადგურებს“. დასაქმებულმა მექარა დაუკავშირა „ღია წერილიდან“ და, ზოგადად, მისი საუნივერსიტეტო საქმიანობიდან გამომდინარე, ბოლო პერიოდში არსებულ ვითარებას, რის გამოც აღელვებულმა უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს მოკლე ტექსტური შეტყობინება (ე.წ. მესიჯი) გაუგზავნა, საიდანაც ჩანს, რომ დასაქმებული მექარის ფაქტს სწორედ მას და მის თანამოაზრეებს უკავშირებდა. საპასუხო მოკლე ტექსტური შეტყობინებით, ადრესატმა ეს უარყო. დასაქმებულის საცოლემ 2014 წლის 28 მაისს მომხდარ ინციდენტთან დაკავშირებით პოლიციას განცხადებით მიმართა. ამავე დღეს პოლიციის თანამშრომლებმა დასაქმებულს მომხდართან დაკავშირებით ახსნა-განმარტება ჩამოართვეს, რა დროსაც მან ეჭვი გამოთქვა, რომ უცნობი პირის მექარა დამსაქმებელი უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელსა და რექტორს უკავშირდებოდა. 2014 წლის ივნისში აღნიშნულ განცხადებებთან დაკავშირებით პოლიციასა და შემდეგ პროკურატურაში ადმინისტრაციის უფროსი და რექტორი გამოიკითხნენ. მათ ამ ფაქტთან ყოველგვარი კავშირი უარყვეს.

უნივერსიტეტის აკადემიურმა საბჭომ 2014 წლის 22 ივლისის სხდომაზე უნივერსიტეტის რექტორს დასაქმებულის მიერ სოციალურ ქსელ „ფეისბუქში“ გავრცელებული ღია წერილის განმხილველი სამუშაო ჯგუფის – საკითხის შემსწავლელი კომისიის რეკომენდაციის საფუძველზე და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელისა და რექტორის მიმართ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი არაეთიკური ქმედებების გამო დასაქმებულის მიმართ, დისციპლინური საქმისწარმოების დაწყების რეკომენდაცია მისცა. უნივერსიტეტის რექტორმა 2014 წლის 29 ივლისს ბრძანება გამოსცა სოციალურ ქსელ „ფეისბუქში“ ღია წერილის გამოქვეყნებისა და უნივერსიტეტის რექტორისა და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის მიმართ ცილისმწამებლური განცხადებების ფაქტთან დაკავშირებით დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური საქმისწარმოების დაწყების შესახებ. ბრძანების შესაბამისად, დასაქმებულს დაევალა, წერილობითი ახსნა-განმარტება წარედგინა შემდეგ საკითხებზე: ა) „ღია წერილის“ გამოქვეყნებამდე მასში ასახული პრეტენზიები X სკოლის საბჭოსთან ან საუნივერსიტეტო კოლეგიურ ორგანოებთან რატომ არ განიხილა; რა ფაქტობრივი საფუძველი ჰქონდა მის მიერ გამოთქმულ პრეტენზიებს; ბ) განემარტა დასაქმებულს ადმინისტრაციის ხელმძღვანელისათვის 2014 წლის 19 მაისს გაგზავნილი მოკლე ტექსტური შეტყობინებების მიწერის მოტივი; გ) რატომ მიიჩნევდა იგი, რომ მისი მეგობარი გოგონას მიმართ უცნობი პირის მუქარა უნივერსიტეტის რექტორს ან ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს უკავშირდებოდა; დ) წარედგინა მასალა, თუ რა სამართლებრივ საფუძველს ეყრდნობოდა მის მიერ უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის მიმართ გაკეთებული მოთხოვნა მისთვის წინასწარ 15 თვის ხელფასის გაცემის შესახებ და განემარტა, არსებობდა თუ არა უნივერსიტეტის იმდროინდელ ხელმძღვანელობასთან შეთანხმება მისი ბინის კრედიტის ამ თუ სხვა ფორმით უნივერსიტეტის მიერ დაფარვის შესახებ; ე) განემარტა, რა მოტივით ჩაიწერა ფარულად 2014 წლის 27 მაისს გამართული აკადემიური საბჭოს მიერ შექმნილი სამუშაო ჯგუფის შეხვედრა.

დასაქმებულმა 2014 წლის 8 აგვისტოს დამსაქმებელს ბრძანებით მოთხოვნილი ახსნა-განმარტება გაუგზავნა. დასაქმებულს 2014 წლის 12 აგვისტოს წერილით ეცნობა, რომ დამსაქმებელი 2014 წლის 15 აგვისტოდან მასთან შრომით ურთიერთობას წყვეტდა. უნივერსიტეტის ბრძანებით, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა და იგი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად. ბრძანების მიღების საფუძველი გახდა დისციპლინური საქმისწარმოების შედეგად დადგენილი ფაქტები, რომლებიც დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების, შინაგანაწესისა და აკადემიური პერსონალისა და სწავლების პროცესში მონაწილე სხვა პირების მიმართ ეთი-

კის კოდექსის მოთხოვნების არაერთგზის დარღვევის შემთხვევებს მოიცავდა. კერძოდ: დასაქმებულის მიერ 2013 წლის 18 დეკემბერს დამსაქმებლისაგან 15 კალენდარული თვის ხელფასის წინასწარ ანაზღაურებას; 2014 წლის 30 აპრილს სოციალურ ქსელში უნივერსიტეტის დისკრედიტაციის შემცველი შინაარსის ღია წერილის გამოქვეყნებას; 2014 წლის 19 მაისს უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელისათვის ცილისმწამებლური, შეურაცხყოფელი და უცენზურო მოკლე ტექსტური შეტყობინების გაგზავნას; 2014 წლის 27 მაისის შეხვედრის დროს კოლეგებისა და უნივერსიტეტის თანამშრომლების ფარულ აუდიოჩანწერას; 2014 წლის ივნისში საგამოძიებო ორგანოებისათვის დაუსაბუთებელი ეჭვით მიმართვას, თითქოს უცხო პირის მიერ დამუქრება მისი მეგობარი გოგონას მიმართ დაკავშირებული იყო უნივერსიტეტის რექტორსა და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელთან.

დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით.

საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილებით, დასაქმებულის სარჩელი დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის ბრძანება, დასაქმებულის მიერ დაკავებული აკადემიური თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ. აღდგენილ იქნა დასაქმებული უნივერსიტეტში უვადოზე ორიენტირებული პირველი დონის კონტრაქტის ფარგლებში X სკოლაში სამართლის მიმართულებით სრული პროფესორის აკადემიურ თანამდებობაზე და ამ უკანასკნელის სასარგებლოდ დამსაქმებელს დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებულმა. სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინებით, დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა.

სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა: „იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მიჩნეულიყო, აუცილებელია ისეთი მძიმე დარღვევის გამოვლენა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშენიწილს გახდიდა. წინამდებარე შემთხვევაში, მათ შორის, სააპელაციო საჩივარშიც, აპელანტი განმარტავდა, რომ მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნას დისციპლინური საქმისწარმოების შედეგად დადგენილი ფაქტები საფუძვლად დაედო, რაც მოპასუხის მიერ უნივერსიტეტის დისკრედიტაციის, ღირსების შელახვის მცდელობად შეფასდა, რომელიც უნივერსიტეტში მოქმედი აკადემიური პერსონალისა და სწავლების პროცესში მონაწილე სხვა პირების ეთიკის კოდექსს ეწინააღმდეგება, რაც პროფესორს ავალდებულებს, „გაუფრთხილდეს უნივერსიტეტის

რეპუტაციასა და პრესტიჟს“; ასევე პროფესორი ვალდებული იყო, სტუდენტების თანდასწრებით კოლეგების გაკიცხვისგან თავი შეეკავებინა.

აღნიშნულ ფაქტებად კი დასახელებულია შემდეგი: 1. მოსარჩელემ 2014 წლის აპრილში სოციალური ქსელით ღია წერილი გამოაქვეყნა, რომელშიც მითითებული იყო, რომ 2011-2012 წლების გაზაფხულის სემესტრში უნივერსიტეტის მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე დოქტორანტად სწავლის პროცესში, მიუხედავად იმისა, რომ არ ესწრებოდა ლექციებს, მას საგანში – „იდენტობა და არტფსიქოლოგიური მეთოდები“ – ნიშანი „აჩუქეს“; 2. სოციალური ქსელით მოსარჩელემ ღიად გამოხატა პოზიცია უნივერსიტეტის რექტორის მიმართ, სადაც აღნიშნა, რომ რექტორის მხრიდან არალოგიკური, დაუფიქრებელი და გაუაზრებელი არაერთი ნაბიჯია გადადგმული და ერთ-ერთ მაგალითად უნივერსიტეტში სტუდენტებისთვის სტიპენდიების გაცემის წესზე მიუთითა; 3. დასაქმებულმა ღირსების შემლახველი ტექსტური შეტყობინება გაუგზავნა უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელს და სამართალდამცავ ორგანოებთან პირდაპირი ეჭვი გამოთქვა უნივერსიტეტის რექტორისა და ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის მხრიდან მისი და მისი მეგობარი გოგონას მიმართ დანაშაულის ჩადენის თაობაზე, რის გამოც უნივერსიტეტის ხელმძღვანელი პირები შსს-ს საგამოძიებო ორგანოში, ხოლო შემდგომ პროკურატურაში დაიკითხნენ; 4. მოსარჩელემ აკადემიური საბჭოს მიერ შექმნილ კომისიასთან შეხვედრისას, 2014 წლის 27 მაისს, ფარული აუდიოჩანერა აწარმოა; 5. მოსარჩელემ, 2013 წლის 18 დეკემბერს, უნივერსიტეტისგან 15 კალენდარული თვის [...] ხელფასის წინასწარ ანაზღაურება საბანკო კრედიტის დასაფარად ითხოვა. მანვე წარადგინა გეგმა, რომლის მიხედვითაც, ის აპირებდა თანხის ეტაპობრივად დაფარვას. საუნივერსიტეტო სივრცეში ეს ქმედება ხელს უშლიდა ჯანსაღი ატმოსფეროს ჩამოყალიბებას, არ შეესაბამებოდა ეთიკურ სტანდარტებს.“

„სააპელაციო სასამართლომ დაასკვნა, რომ დასაქმებულის მიერ დაკავებული თანამდებობიდან ღიად გამოთქმული მოსაზრებები (სტიპენდიის გაცემის წესთან დაკავშირებით) არ შეიძლებოდა უნივერსიტეტის რეპუტაციის შელახვად მიჩნეულიყო. მოსარჩელის მიერ გამოხატული აზრი, მის მიერ დაკავებული თანამდებობის გათვალისწინებით, არ სცდებოდა დასაშვებ ფარგლებს, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად გათავისუფლების გამოყენება დაუსაბუთებელი იყო, მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელემ თანამშრომელს გაუგზავნა არაკორექტული მოკლე ტექსტური შეტყობინება. შეტყობინება გაგზავნილ იქნა არასამუშაო გარემოში, პირადად ადრესატისათვის. შესაბამისად, მოპასუხეს ჰქონდა შესაძლებლობა, გამოეყენებინა დისციპლინური ზომის ნაკლებად მზღუდავი საშუალება.“

„სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობა, რომ 2014 წლის 19 მაისს მოსარჩელის საცხოვრებელი სახლის სადარბაზოში მისი მეგობარი გოგონას მიმართ ამ უკანასკნელის მისამართით უცხო პირის მიერ განხორციელებული მუქარის ფაქტზე, საცოლის განცხადების საფუძველზე, პოლიციაში ახსნა-განმარტების მიცემისას უნივერსიტეტის რექტორისა და უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის კავშირის შესახებ **ექვის გამოთქმით არ ილახებოდა უნივერსიტეტის რეპუტაცია და პრესტიჟი. დასახელებულ პირთა შორის მწვავე დაპირისპირების გამო, დასაქმებულს სწორედ მათ მიმართ გააჩნდა ეჭვი. სასამართლოს შეფასებით, ეჭვი შეიძლება გამართლდეს, ან არ გამართლდეს. ესა თუ ის პირი შეიძლება წარმოადგენდეს საჭარო პირს, პოლიტიკურ მოღვაწეს, მაგრამ ისინიც ჩვეულებრივი ადამიანები, რიგითი მოქალაქეები არიან და ეჭვის გაჩენა მათ მიმართ ისევე შესაძლებელია, როგორც სხვა ადამიანის, მოქალაქის მიმართ. სასამართლომ ვერ დაადგინა პოლიციაში ზემოაღნიშნული ეჭვის გამოთქმისას დასაქმებულის მხრიდან უნივერსიტეტის რეპუტაციის შელახვა ან ამის განზრახვა. დასაქმებულისგან დამსაქმებლისათვის 15 თვის ხელფასის გაცემის თხოვნით მიმართვა არ იყო კანონსაწინააღმდეგო, ის არ უშლიდა ხელს საუნივერსიტეტო სივრცეში ჯანსაღი ატმოსფეროს ჩამოყალიბებას, არ ეწინააღმდეგებოდა ეთიკურ სტანდარტებს, როგორც ეს მითითებული იყო დამსაქმებლის ბრძანებაში.“**

„სააპელაციო სასამართლომ დამატებით დაასკვნა, რომ სააპელაციო საჩივრის ავტორის მიერ დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველად მითითებული გარემოებები **აბსტრაქტულია, რაც სასამართლოს შინაგან რწმენას უქმნიდა, რომ ამით მოპასუხე გათავისუფლების ბრძანების კანონიერების დადასტურებას ცდილობდა. დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა დასაქმებულის მხრიდან დარღვევის უხეში ხასიათი, რომ მისი გათავისუფლების საფუძველად მითითებული გარემოებები, ცალ-ცალკე და ერთად აღებული, უხეში დარღვევა იყო, რაც დისციპლინური სახდელის უკიდურესი ზომის გამოყენებას, ე.ი გათავისუფლების თაობაზე ბრძანებას, არამართლზომიერს ხდიდა.“**

დამსაქმებელმა საკასაციო წესით გაასაჩივრა სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინება. საკასაციო სასამართლომ გაიზიარა ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მიდგომა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ მოშლის შესახებ. თუმცა უზენაესმა სასამართლომ ნაწილობრივ დააკმაყოფილა კასატორის მოთხოვნა და გასაჩივრებული გადაწყვეტილება შეცვალა მხოლოდ განაცდურის ანაზღაურების გამოთვლის ნაწილში.

გათავისუფლების საფუძველთან დაკავშირებით, საკასაციო სასამართლომ გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა და განმარტა, რომ, „შრომით დავებზე დადგენილი ერთგვაროვანი პრაქტიკის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნებას ყოველთვის პრიორიტეტი ენიჭება. სასამართლომ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე უნდა იყოს დარღვევის სიმძიმისა და ხასიათის შესატყვისი პასუხისმგებლობის უკიდურესი ზომა. დამსაქმებელმა უნდა დაადასტუროს, რომ ის უფრო მსუბუქი სანქციით შეეცადა დასაქმებულის „გამოსწორებას“ და შედეგს ვერ მიაღწია. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა იმ საფუძველით, რომ დასაქმებულმა შრომის შინაგანანესი უხეშად დაარღვია [...], დამსაქმებლის დასაბუთებულ პასუხს საჭიროებს. დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულსა და სასამართლოს აუხსნას, რამ განაპირობა დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა და რატომ არ გამოიყენა სხვა ზომა დასაქმებულის „გამოსასწორებლად.“

დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების ხუთი ძირითადი მიზეზიდან ერთ-ერთზე – სოციალურ ქსელ „ფეისბუქში“ გამოქვეყნებული ღია წერილთან დაკავშირებით, – საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ **„დასაქმებულის მიერ სოციალურ ქსელში გამოქვეყნებულ ღია წერილში დამსაქმებლის ადმინისტრაციის მიმართ გამოთქმული მოსაზრებები და გარკვეული საკითხების გაკრიტიკება არ შეიძლება ჩაითვალოს იმგვარ უხეშ დარღვევად, რასაც შეეძლო, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა გამოენჯია და ამ ნაწილში სავსებით იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობასა და დასკვნებს. რაც შეეხება, კომისიის მიერ დასახელებულ დარჩენილ ოთხ საკითხს, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ არც ერთი მათგანი არ არის მართლსაწინააღმდეგო და მით უფრო იმ შინაარსის, თუ ხასიათის, რომლითაც უნივერსიტეტის რეპუტაცია შეილახებოდა, რის გამოც ამ კონტექსტშიც გაზიარებულია ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნები“.**

დასაქმებულის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენებისა და ზიანის ანაზღაურების შესახებ დამსაქმებლის უფლებამოსილება¹³²

საქმის ფაბულა: *მოსარჩელე დასაქმებულია საჯარო სასამართლოს იურიდიული პირის ერთ-ერთი რაიონული განყოფილების მთავარი სპეციალისტის (იურისტის) თანამდებობაზე. დამსაქმებელ ორგანიზაციაში მონიტორინგის სამმართველოს მიერ განხორციელდა რაიონულ განყოფილებაში დასაქმე-*

¹³² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-344-322-2017, 2017 წლის 11 ოქტომბერი.

ბული უფლებამოსილი პირების მიერ 2012 წლის 1 იანვრიდან 2013 წლის 1 ივლისამდე შევსებული 4009 „ოჯახის დეკლარაციის“ შერჩევითი შესწავლა და მათში დაფიქსირებული ინფორმაციის „სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთიან ბაზაში“ დაცულ ინფორმაციასთან შედარება. აღნიშნული მონიტორინგის ფარგლებში გამოვლინდა სხვადასხვა სახის დარღვევა-ნაკლოვანება და მათ შორის იყო განყოფილების პასუხისმგებელი პირების მიერ „ოჯახის დეკლარაციებში“ დაცული მონაცემების კორექტირების არსებული კანონმდებლობის დარღვევით განხორციელება. გამოიკვეთა ბენეფიციარებზე საარსებო ფულადი შემწეობის ზედმეტად გაცემა. ზედმეტად (არასწორად) გაცემული ფულადი სოციალური დახმარების თანხების სახელმწიფო ბიუჯეტში აღდგენის უზრუნველყოფა დაევალა მათ შორის საქმეში წარმოდგენილ დასაქმებულს. დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა სასამართლოში საჯარო სამართლის იურიდიული პირის მიმართ და მოითხოვა დამსაქმებლის ბრძანებათა იმ ნაწილების ბათილად ცნობა, რომლებითაც დასაქმებულს დაეკისრა ზედმეტად გაცემული თანხების გადახდის ვალდებულება.

აღნიშნული საქმის ფარგლებში დასაქმებულის მიმართ გამოყენებული დისციპლინური სახდელის მართლზომიერების შესახებ მსჯელობისას საკასაციო სასამართლომ წარმოადგინა დამსაქმებლის უფლებამოსილების შესახებ მნიშვნელოვანი განმარტება. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს თანახმად, „შრომითი მოვალეობის დარღვევისათვის დასაქმებულის პასუხისმგებლობის საფუძვლებს ადგენს თავად შრომის კოდექსი. **პასუხისმგებლობის ფორმად კი მოქმედი კანონმდებლობა განიხილავს როგორც შრომითი ვალდებულების დარღვევიდან ნაწარმოებ მეორედ მოთხოვნებს (ზიანის ანაზღაურება), ისე – დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების შესაძლებლობას. მითითებულთაგან პირველი (ზიანი) მონესრიგებულია შრომის კოდექსის 44-ე მუხლით, რომელიც დეკლარაციული ნორმაა (შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით) და ამავე კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილით განსაზღვრული სამართლის ნორმათა გამოყენების პრინციპის მხედველობაში მიღებით, თუკი შრომის სპეციფიკის გათვალისწინებით სახეზე არ გვაქვს სპეციალური რეგულაცია, გამოიყენება სახელშეკრულებო მოთხოვნათა დარღვევისათვის სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი მეორადი მოთხოვნის მარეგულირებელი წესი (სკ-ის 394-ე მუხლი), შესაბამისად, ზიანის ანაზღაურების ვალდებულებისათვის სახეზე უნდა იყოს ამ ინსტიტუტისათვის დამახასიათებელი სამივე ელემენტი: პირის მართლსაწინააღმდეგო, ბრალეული ქმედება; შედეგი – მიყენებული ზიანი; მიზეზობრივი კავშირი ქმედებასა და დამდგარ შედეგს შორის. რაც შეეხება მეორეს (დის-**

ციპლინური პასუხისმგებლობა) – ამ საკითხის რეგულაციას კანონმდებელი მთლიანად შრომის შინაგანაწესს უკავშირებს ([შრომის კოდექსის] მე-13 (2) მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის შინაგანაწესი არის წერილობითი დოკუმენტი, რომლითაც შეიძლება განისაზღვროს ... პასუხისმგებლობის სახე და გამოყენების წესი). **საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ზიანის ანაზღაურებასთან ერთად დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების საკითხი მთლიანად დამსაქმებლის დისკრეციულ უფლებათა სპექტრს განეკუთვნება, თუმცა იგი არ შეიძლება გაგებულ იქნეს დამსაქმებლის აბსოლუტურ უფლებად, რამეთუ ე.წ დასაქმებულის დასჯის მექანიზმი შრომის კოდექსით განსაზღვრული თავისებურებების გათვალისწინებით (დაქვემდებარებული დამოკიდებულება, რომლის ფარგლებშიც დასაქმებული, ანაზღაურების სანაცვლოდ ასრულებს დამსაქმებლის მითითებებს, იხ. შკ-ის 2.1. მუხლი), მეტ-ნაკლებად უნდა იცავდეს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლით აღიარებულ თანასწორობის პრინციპს და არ უნდა იქცეს დამსაქმებლისათვის თვითნებობის საფუძვლად.“**

საკასაციო სასამართლო ასევე შეეხო მსგავს საქმეებზე მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების წესს. სასამართლოს განმარტებით, „როდესაც დამსაქმებელი განკარგავს საკუთარ უფლებამოსილებას დასაქმებულის მიმართ პასუხისმგებლობის დაკისრების თაობაზე, ხოლო დასაქმებული შეედავება მას, **ბუნებრივია, მოსარჩელეს ეკისრება პასუხისმგებლობის გამომრიცხავი ფაქტების მითითება, თუმცა გამოყენებული ღონისძიების კანონიერების, მათ შორის, პროპორციულობის მტკიცება ეკისრება დამსაქმებელს, რომელიც, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილიდან გამომდინარე, ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში მყოფი სუბიექტია და შესაბამის დოკუმენტბრუნვას აწარმოებს. აქედან გამომდინარე, მას სრულად ხელეწიფება იმ მტკიცებულებების წარმოდგენა, რაც საკუთარი შეხედულების ფარგლებში ამართლებს მის მიერ განხორციელებულ ქმედებას (პასუხისმგებლობის გამოყენებული ზომის კანონიერებას).“**

7.3.3.4 შრომითი ხელშეკრულების მოშლა დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრებიდან 1 წლის განმავლობაში გამოვლენილი ვალდებულების დარღვევის გამო

შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების არაერთგმის დარღვევა¹³³

საქმის ფაბულა: დასაქმებული 2012 წლის 16 ივლისიდან მუშაობდა სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის მთავარ სპეციალისტად განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. დამსაქმებლის 2014 წლის 16 ივნისის ბრძანებით, დასაქმებულს დისციპლინური გადაცდომისთვის გამოეცხადა შენიშვნა (დისციპლინური სახდელის შეფარდების საფუძველს წარმოადგენდა სააგენტოს შიდა აუდიტის 2014 წლის 12 ივნისის დასკვნა); სააგენტოს 2014 წლის 22 აგვისტოს ბრძანებით, დასაქმებულს დისციპლინური გადაცდომისთვის გამოეცხადა სასტიკი საყვედური (დისციპლინური სახდელის შეფარდების საფუძველს წარმოადგენდა სააგენტოს შიდა აუდიტის 2014 წლის 20 აგვისტოს დასკვნა). სააგენტოს 2014 წლის 16 ივნისისა და 22 აგვისტოს ბრძანებები დასაქმებულისთვის შენიშვნისა და სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შესახებ დასაქმებულის მიერ სადავოდ არ გამხდარა. 2015 წლის 20 მაისის ბრძანების საფუძველზე დასაქმებული გათავისუფლდა თანამდებობიდან. აღნიშნული ბრძანების გამოცემას საფუძველად დაედო სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს შიდა აუდიტის სამსახურის 2015 წლის 5 მაისის დასკვნა, რომლის შესაბამისად, 2014 წლის 22 აგვისტოს შემდგომ (ანუ სასტიკი საყვედურის გამოცხადების შემდგომ) ერთი წლის გასვლამდე დასაქმებულმა დაარღვია მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით სამსახურებრივად დაკისრებული არაერთი ვალდებულება.

დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის მიმართ და მოითხოვა თანამდებობიდან მისი გათავისუფლების შესახებ 2015 წლის 20 მაისის ბრძანების ბათილად ცნობა, თანამდებობაზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება. დასაქმებულის სასარჩელო მოთხოვნა არ დააკმაყოფილა არცერთი ინსტანციის სასამართლომ.

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, „საქმის მასალებით დადგენილია, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა მოსარჩელის მიერ შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების არაერთგმის დარღვევა, რაც დადასტურებულია საქმეში არსებული მტკიცებულებების – დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანებებისა და შიდა აუდიტის

¹³³ საქართველოს უზენაესი სასამართლო, განჩინება საქმეზე – №ა-783-750-2016, 2017 წლის 15 მაისი.

დასკვნების შესაბამისად.“ დასაქმებულის ძირითადი პრეტენზია ეფუძნებოდა იმას, რომ მის მიმართ დამსაქმებელს არ უნდა გამოეყენებინა ყველაზე მკაცრი სახდელი – სამუშაოდან დათხოვნა. დასაქმებულის მტკიცებით, დამსაქმებელს შეეძლო, გამოეყენებინა უფრო მსუბუქი ხასიათის ღონისძიებები – არაუმეტეს 10 სამუშაო დღის ხელფასის დაქვითვა ან უფრო დაბალ სახელფასო საფეხურზე გადაყვანა.

საკასაციო სასამართლოს პოზიციით, დადგენილია ასევე და არც დასაქმებულს გაუხდია სადავოდ, რომ გამოვლენილი გადაცდომები ჩადენილია მის მიერ. დასაქმებულს სადავოდ არ გაუხდია ასევე სააგენტოს ბრძანებები მის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომების გამოყენების თაობაზე. სასამართლოს განმარტებით, „ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში უდავოდ დადგენილია დასაქმებულის მიერ შრომის **შინაგანანესის არაერთგზის დარღვევის, ასევე ჩადენილი გადაცდომების გამო ერთი წლის განმავლობაში მის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ღონისძიების ორჯერ გამოყენების ფაქტი (შენიშვნისა და სასტიკი საყვედურის სახით), საკასაციო პალატა თვლის, რომ ზემოაღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლომ მოსარჩელის ქმედებები მართებულად შეაფასა იმგვარი ხასიათის დაღვევებად, რომელთა მიმართ არ იყო რეკომენდებული დამსაქმებლის მიერ დამატებით გამაფრთხილებელი ღონისძიებების გამოყენება დასაქმებულის გამოსწორების მიზნით.“ „მოსარჩელის ქმედებები წარმოადგენდა დარღვევის იმ სახეს, რომელიც დამსაქმებელს ნდობას უკარგავს [დასაქმებულის] მიმართ. აღნიშნული კი გამორიცხავდა დასაქმებულის მიმართ ნაკლებად მკაცრი დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებას და, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ქმნიდა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტისა და [დასაქმებულის] სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს.“**

ერთი გადაცდომისათვის ერთდროულად ორი დისციპლინური სახდელის გამოყენების დაუშვებლობა¹³⁴

საქმის ფაბულა: 2015 წლის 17 აგვისტოს კომპანიასა და დასაქმებულს შორის განუსაზღვრელი ვადით დაიდო შრომითი ხელშეკრულება რეგიონალური მომსახურების ცენტრის უბნის უფროსის თანამდებობაზე. დასაქმებულის მოვალეობები განისაზღვრა ხელშეკრულებით, შიდა ინსტრუქციებითა და დამსაქმებლის შინაგანანესით. კერძოდ, დასაქმებულს უნდა შეესრულებინა სანი-

¹³⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლო, განჩინება საქმეზე – №ას-654-610-2017, 2017 წლის 29 სექტემბერი.

ტარიული მოთხოვნები, როგორებიცაა: სამუშაო ადგილის მოწესრიგება; კომპანიის ქონებისა და მოწყობილობების სათანადო მოპყრობა და დაცვა, რაც მოიცავდა ამ უკანასკნელის მიერ დასაქმებულისათვის გადაცემულ ქონებაზე მატერიალურ/ფინანსურ პასუხისმგებლობას, ყოველგვარი შეზღუდვის გარეშე. მიუხედავად იმისა, რომ ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით იყო დადებული, დამსაქმებელს შეეძლო, დაუყოვნებლივ შეენწყვიტა ხელშეკრულება, თუ დასაქმებული დაარღვევდა მის პირობებს. კომპანიის შინაგანანგესის თანახმად, დასაქმებულის მიერ შრომის დისციპლინის დარღვევისათვის, ჩადენილი გადაცდომის სიმძიმის, მისი ჩადენის გარემოებების გათვალისწინებით, დამსაქმებელი უფლებამოსილი იყო, დასაქმებულის მიმართ გამოეყენებინა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ერთი ან რამდენიმე ფორმა: ა) სიტყვიერი გაფრთხილება; ბ) შენიშვნის გამოცხადება; გ) საყვედურის გამოცხადება; დ) სასტიკი საყვედურის გამოცხადება; ე) ადმინისტრაციული ჯარიმის დაწესება/ხელფასის დაკავება; ვ) სამუშაოდან დათხოვნა/შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.

სამსახურებრივი ბარათის საფუძველზე, მოსარჩელეს გამოეცხადა საყვედური იმ საფუძველით, რომ ამ უკანასკნელმა არ მოაწესრიგა ერთ-ერთი ქალაქის უბნის ეზო და მეორადი ტპპ კაბელები საწყობში არ ჩააბარა. დისციპლინური გადაცდომის თარიღია 2016 წლის 17 მაისი. ასევე შესაბამისი სამსახურებრივი ბარათის საფუძველზე დასაქმებულს გამოეცხადა სასტიკი საყვედური. დისციპლინური გადაცდომის თარიღია 2016 წლის 17 მაისი. დამსაქმებლის გენერალური დირექტორის 2016 წლის 13 ივნისის ბრძანებით, კომპანიის წესებისა და რეგულაციების დარღვევის გამო, დასაქმებული, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, 2016 წლის 14 ივნისიდან დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა.

დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა კომპანიის წინააღმდეგ, საყვედურისა და სასტიკი საყვედურის გამოცხადების, სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებების ბათილად ცნობის, სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით. რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დასაქმებულის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. დასაქმებულმა სააპელაციო წესით გაასაჩივრა რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება, მისი გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა. სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილებით, სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი 2016 წლის 13 ივნისის ბრძანება დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, იგი აღდგენილ იქნა თანამდებობაზე და კომპანიას დაეკისრა დასაქმებულის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, სამუშაოდან

გათავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენამდე. დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

ნიშანდობლივია აღინიშნოს, რომ სააპელაციო „სასამართლომ დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის ფაქტი დადასტურებულად მიიჩნია, თუმცა აღნიშნა, რომ კომპანიის გენერალური დირექტორის 2016 წლის 13 ივნისის ბრძანება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ დაუსაბუთებელი იყო. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ გარემოებაზე, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველი კომპანიის წესებისა და რეგულაციების დარღვევა იყო, მხარეები სადავოდ არ ხდიდნენ იმ გარემოებას, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველად მითითებული დარღვევებისათვის მოსარჩელეს სადავო ბრძანების გამოცემამდე კომპანიის გენერალური დირექტორის 2016 წლის 3 ივნისის ბრძანებით საყვედური გამოეცხადა.“ სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, „მოცემულ შემთხვევაში შრომის ხელშეკრულების და შინაგანაწესის ის დებულება, რომელსაც დამსაქმებელი დაეყრდნო, ბათილი იყო, რადგან ეწინააღმდეგებოდა სშკ-ის პირველი მუხლის მესამე ნაწილს და მე-13 მუხლის მეოთხე ნაწილს. კერძოდ, დადგენილი იყო, რომ დასაქმებულმა არ შეასრულა შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და ამისთვის მას დისციპლინურ სახდელად სასტიკი საყვედური შეეფარდა, დამსაქმებელმა კი იმავე დარღვევის ჩადენისათვის კიდევ დასაჯა დასაქმებული და ათი დღის შემდეგ სამსახურიდან დაითხოვა.“ სასამართლოს განმარტებით, **„დაუშვებელია ერთი გადაცდომისათვის ერთდროულად ორი დისციპლინური სახდელის გამოყენება. მისი გამოყენების მიზანია ხელახალი დარღვევის პრევენცია, რომლის მიღწევაც თავდაპირველად შესაძლებელია შედარებით მსუბუქი სახდელის გამოყენებით, ხოლო ერთდროულად ორი სახდელის გამოყენება დაუშვებელია, რადგან ამ დროს დასაქმებულს არ ეძლევა საშუალება, გამოასწოროს დაშვებული გადაცდომა.“**

სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა, თუმცა უზენაესმა სასამართლომ საკასაციო განაცხადი დაუშვებლად ცნო. საკასაციო სასამართლო დაეთანხმა სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას და აღნიშნა, რომ „დასაქმებულისათვის სასტიკი საყვედურის გამოცხადებიდან 10 დღეში იმავე დარღვევისათვის მისი სამსახურიდან გათავისუფლება არაგონივრული და მიზანშეუწონელია.“

შინაგანაწესით დამტკიცებული ჩაცმულობის წესის დარღვევა¹³⁵

საქმის ფაბულა: 2014 წლის 1 მაისს დასაქმებულსა და სადამღვევო კომპანიას შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 1 წლის ვადით, რომლის თანახმადაც, დასაქმებული დაინიშნა კორპორაციული მომსახურების მენეჯერის თანამდებობაზე. 2015 წლის 2 მაისს მხარეთა შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, 2016 წლის 2 მაისის ჩათვლით. დასაქმებული სამსახურში ცხადდებოდა ე.წ. „სპორტული“ სტილის ჩაცმულობით (კეტები, მაისური და სხვ.). დამსაქმებლის 2015 წლის 9 სექტემბრის ბრძანებით, დასაქმებულს გამოეცხადა საყვედური პირად საქმეში შეტანით. სადამღვევო კომპანიაში მოქმედებდა 2014 წლის 7 მარტს დამტკიცებული შრომის შინაგანაწესი, რომელიც, დასაქმებულთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, შეადგენდა ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს. დასაქმებული ხშირად არ სარგებლობდა სამსახურში შესვლა-გამოსვლის ფიქსირების ელექტრონული სისტემით და არ იყენებდა – არ აფიქსირებდა შესაბამის ელექტრონულ საშვს. საქმეზე მოგვიანებით დადგინდა, რომ ასევე სხვა რიგი თანამშრომლებისა არ იყენებდნენ აღნიშნულ საშვს. დამსაქმებელმა, 2015 წლის 8 ოქტომბრის ბრძანებით, მოშალა დასაქმებულთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება შრომის შინაგანაწესის განმეორებით დარღვევისათვის შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს დამსაქმებლის მიმართ და მოითხოვა, დასაქმებულისთვის საყვედურის გამოცხადების შესახებ დამსაქმებლის 2015 წლის 9 სექტემბრის ბრძანების ბათილად ცნობა, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ 2015 წლის 8 ოქტომბრის ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და დამსაქმებლისთვის დასაქმებულის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება გათავისუფლების დღიდან სამსახურში აღდგენამდე. საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილებით, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი მოპასუხის 2015 წლის 8 ოქტომბრის ბრძანება დასაქმებულის თანამდებობიდან დათხოვნის თაობაზე. დასაქმებულისთვის საყვედურის მიცემის შესახებ 2015 წლის 9 სექტემბრის ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა. დამსაქმებელს დაეკისრა იძულებითი განაცდური ანაზღაურება 2015 წლის 8 ოქტომბრიდან 2016 წლის 2 მაისის ჩათვლით პერიოდზე. დასაქმებულს სამსახურში აღდგენაზე ეთქვა უარი. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმების მოთხოვნით, ორივე მხარემ წარადგინა სააპელაციო საჩივრები. დასაქმებულმა მოით-

¹³⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლო, საქმე №ას-630-630-2018, 2018 წლის 6 ივლისი.

ხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება, ხოლო დამასქმებელმა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა. სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინებით, სააპელაციო საჩივრები არ დაკმაყოფილდა.

სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა დასაქმებულის პოზიცია მხარეთა შორის უვადო შრომითი ურთიერთობის არსებობის თაობაზე და აღნიშნა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა ვადიანი შრომითი ურთიერთობა, 2016 წლის 2 მაისის თარიღამდე ვადით. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ არ დააკმაყოფილა დასაქმებულის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის შესახებ.

2015 წლის 9 სექტემბრის ბრძანებით დასაქმებულისთვის საყვედურის მიცემის თაობაზე, სააპელაციო პალატამ განმარტა, რომ „არ არსებობდა მისი გაუქმების საფუძვლები, კერძოდ: [დასაქმებულს] არაერთხელ განუმარტეს, რომ ჩაცმულობა მოეყვანა საქმიან სტილთან შესაბამისობაში და სთხოვდნენ, გამოესწორებინა ჩაცმულობის სტილი. თუმცა აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ [დასაქმებული] მიუთითებდა, რომ შინაგანაწესი არ განსაზღვრავდა, რა იგულისხმებოდა „საქმიან სტილში“. სასამართლომ აღნიშნა, რომ, **მართალია, შინაგანაწესი არ შეიცავს ზუსტ აღწერილობას, თუ როგორი ჩაცმულობა და ვიზუალური მხარე შეიძლება ჩაითვალოს საქმიან სტილად, თუმცა აღნიშნულის განსაზღვრა გონივრული განსჯის შედეგად [დასაქმებულის] მიერ შესაძლებელი იყო, თუნდაც, დაწესებულებაში ფაქტობრივად დამკვიდრებული ქცევის წესების გათვალისწინებით.** ამასთან, [დასაქმებული] შრომითი ურთიერთობის დამყარებისას ხელშეკრულებაზე ხელის მონერით დაეთანხმა ამ მოთხოვნებს და უდავოა, ასევე ის ფაქტიც, რომ [დასაქმებული] იცნობდა შინაგანაწესით დადგენილ წესებს. **დამსაქმებლის მოთხოვნა, თანამშრომელი უფლებამოსილებას ახორციელებდეს დადგენილი სტანდარტის შესაბამისად, ლეგიტიმურია. აღნიშნულ მოთხოვნას უფრო აძლიერებს ის ფაქტი, რომ [დასაქმებული] უზრუნველყოფდა მესამე პირებთან ურთიერთობას კომპანიის სახელით, შესაბამისად, მისი ვიზუალური მხარე შესაბამისი უნდა ყოფილიყო დამსაქმებლის მიერ დადგენილ სტანდარტთან.“**

სააპელაციო სასამართლომ ასევე უარყო [დამსაქმებლის] სააპელაციო საჩივარიც. სააპელაციო სასამართლოს პოზიციის თანახმად, დამსაქმებელმა ვერ უზრუნველყო, სასამართლოს წინაშე წარედგინა შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების საფუძვლის – დასაქმებულის მხრიდან ვალდებულების დარღვევის – დამადასტურებელი მტკიცებულებები.

უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებაში იკითხება სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა, რომ, დამსაქმებლის თანახმად, „დასაქმებულის

სამსახურიდან დათხოვნას საფუძვლად დაედო სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულება, მაგალითად, [ფიზიკურ პირ X-თან, კომპანია Y-თან და კომპანია Z-თან] მიმართებით განხორციელებული უხეში დარღვევები. ასევე, სამსახურში სისტემატიური გამოუცხადებლობა. დასახელებულ საკითხთან მიმართებით სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ მხარეებს არ წარმოდგენიათ [სადაზღვევო შემთხვევასთან დაკავშირებით] დასაქმებულის და [ფიზიკურ პირ X-ის] სატელეფონო ჩანაწერი, საიდანაც დადგინდებოდა მათი საუბრის შინაარსი. შესაბამისად, საყურადღებო იყო ელექტრონული ფოსტით განხორციელებული მიმოწერები, რომელთა თანახმადაც, თვით [დასაქმებული] განმარტავდა, რომ [ფიზიკურ პირ X-ს] მხოლოდ ვარაუდის დონეზე უთხრა, რომ შესაძლებელია, არ დასჭირვებოდა ავტომობილის ადგილზე გაჩერება და შესაძლოა, მისთვის მიეცათ შემთხვევის ადგილის დატოვების საშუალება, თუმცა მას აუცილებლად უნდა დაერეკა ქოლცენტრისათვის, რომელთანაც გაარკვევდა აღნიშნულ საკითხებს.“ სასამართლომ ყურადღება მიაქცია საქმეში არსებულ წერილს, სადაც აღნიშნულია, რომ დასაქმებულის ბრალეულობა [ფიზიკურ პირ X-ის] სადაზღვევო შემთხვევის საკითხში არ იყო წარმოჩენილი. წერილის თანახმად, შეცდომა დაუშვა ქოლცენტრის ოპერატორმა. რაც შეეხება კომპანია Y-თან და კომპანია Z-თან დაკავშირებულ ეპიზოდებს, სააპელაციო სასამართლოს თანახმად, „აღნიშნულთან დაკავშირებით წარმოდგენილი იყო აბსტრაქტული ხასიათის მოსაზრებები, რომლებიც სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების საფუძვლად არ გამოდგებოდა.“ სასამართლოს განმარტებით, დამსაქმებელს **„არ წარმოდგენია სათანადო მტკიცებულებები იმისა, რომ დასახელებულ შემთხვევებში [დასაქმებულის] ქმედებით ან უმოქმედობით კომპანიას მიადგა ზარალი.“** „საქმეში წარმოდგენილი ელექტრონული ბარათის გატარების ამონაწერით დადგენილი იყო, რომ, გარდა [დასაქმებულისა], ელექტრონული ბარათით მოსვლა-წასვლას არ აფიქსირებდნენ სხვა თანამშრომლებიც. ამდენად, [დასაქმებულის] სამსახურში გამოუცხადებლობას ვერ დაადასტურებდა მხოლოდ წარმოდგენილი ამონაწერი, მით უფრო, იმ მოცემულობაში, რომ იმ პერიოდში, როცა [დასაქმებული] არ აფიქსირებდა სამსახურში გამოცხადებას, აგზავნიდა სამსახურებრივი მეილიდან ელექტრონულ წერილებს.“

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა, რომელმაც მოითხოვა მისი გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

უზენაესმა სასამართლომ საკასაციო საჩივარი მიიღო წარმობაში, თუმცა საქმის შესწავლის, საკასაციო საჩივრის დასაშვებობის შემოწმების შედეგად მიიჩნია, რომ საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად უნდა იქნეს ცნობილი.

საკასაციო პალატამ არ გაიზიარა დამსაქმებლის არგუმენტი, რომ დამსაქმებელს არ უნდა ეკისრებოდეს შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მართლობიერების მტკიცების ტვირთი. აღნიშნულზე სასამართლომ განმარტა, რომ „სადავოა რა სამსახურიდან გათავისუფლების (შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა) მართლობიერება, რომელიც უნდა შემოწმდეს შრომის სამართალში მოქმედი ნორმებით, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სწორედ იმ სტანდარტით, რომელსაც შრომის სამართალი აწესებს და რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული, ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების (შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის) კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა.“

დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე სასამართლომ განმარტა, რომ, „მიუხედავად კანონმდებლობით მინიჭებული მართვასთან დაკავშირებული საქმიანობის განხორციელების უფლებამოსილებისა, კომპანიის ხელმძღვანელი შეუზღუდავი არ არის და არ სარგებლობს აბსოლუტური ავტონომიით, რაც საკმარისი საფუძველი იქნებოდა დასაქმებულის სამსახურიდან გასათავისუფლებლად, ვინაიდან საკითხი შეეხება დასაქმებულის კონსტიტუციურ უფლებას – „შრომის უფლება“.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ, „როგორც საქმის მასალებიდან და მხარეთა განმარტებიდან დგინდება, დისციპლინური სახდელის გამოყენების წინაპირობა გახდა [დასაქმებულის] დაუმორჩილებლობა შრომის შინაგანანგის მოთხოვნებთან, რომელთა თანახმადაც, კომპანიის ყველა თანამშრომელი ვალდებულია, გაუფრთხილდეს კომპანიის ავტორიტეტს, მათ შორის, პროფესიონალური იერიშითაც; თანამშრომელთა ტანსაცმელი უნდა იყოს სუფთა და მოწესრიგებული; დაუშვებელია გაუპარსავი თანამშრომლის გამოცხადება სამსახურში, თუ ის არ ატარებს დაბალ და მოწესრიგებულ წვერს.“

უზენაესი სასამართლოს თანახმად, „სადავო არ არის, რომ [დასაქმებული] სამსახურში ხშირად ცხადდებოდა წვერით, სპორტული კეტებითა და მაისურით.“ ამ ნაწილში, საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებლის თანამშრომლისთვის საყვედურის მიცემის შესახებ 2015 წლის 9 სექტემბრის ბრძანების ბათილად ცნობის მოთხოვნა უარყოფილ იქნა. გადაწყვეტილება უცვლელად იქნა დატოვებული სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული განჩინებით, ხოლო დასაქმებულს საკასაციო საჩივარი არ წარმოუდგენია. შესაბამისად, საკასაციო პალატამ მიიჩნია, „რომ დამსაქმებლის რეაგირება სამსახურის შიდა კომუნიკაციის სტანდარტის (ჩაცმულობა, ქცევა) დასაქმებულის მიერ დარღვევის ნაწილში უარყოფილი არ არის.“ თუმცა საკასაციო პალატამ მხედველობაში მიიღო „დარღვევის ხასიათი, თუნდაც ორგზის დარღვევის შემთხვევაში, და ყურადღებას მიაქცევს იმასაც, რომ დამ-

საქმებელს არ დაუდასტურებია, რა ზიანი მიადგა მას დასაქმებულის ამგვარი ქცევით, და მიაჩნია, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში სამსახურიდან გათავისუფლება სანქციის სახით ეწინააღმდეგება დასაქმებულის შრომის უფლებას, რის გამოც, სადავო ბრძანება სწორად გამოცხადდა ბათილად.“

7.3.4 ხანგრძლივი შრომისუნარობა

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტის არსის შესახებ¹³⁶

საქმის ფაბულა: 2016 წლის 4 იანვრის შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული დაინიშნა დამსაქმებელ ორგანიზაციაში ეპიდემიოლოგიის განყოფილების გამგედ. სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელების პერიოდში დასაქმებული სარგებლობდა სამედიცინო ბიულეტენებით, კერძოდ, შესაბამისი სამედიცინო ბიულეტენის საფუძველზე დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეჩერდა 2016 წლის 13 იანვრიდან 2016 წლის 28 აპრილამდე, 2016 წლის 25 მაისიდან 2016 წლის 25 ივნისამდე. სულ, ჯამში, 5 თვისა და 12 დღის განმავლობაში დასაქმებული 70 კალენდარული დღე იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე. დამსაქმებლის ბრძანების თანახმად, 2016 წლის 5 მაისიდან 2016 წლის 10 ივნისის ჩათვლით მოსარჩელეს მიეცა კუთვნილი შვებულება 24 სამუშაო დღის ვადით. ის საავადმყოფო ფურცელზე იმყოფებოდა 25 მაისიდან ზედიზედ 25 ივნისამდე, შესაბამისად 25 მაისიდან 10 ივნისამდე, როცა მოსარჩელე უნდა ყოფილიყო შვებულებაში (შვებულების პერიოდი: 5 მაისი – 10 ივნისი), იგი იმავდროულად იმყოფებოდა ბიულეტენზე, მან სამსახურში წარადგინა საავადმყოფო ფურცელი სწორედ იმის დასადასტურებლად, რომ საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის დღეები (25 მაისი – 10 ივნისი) არ გახარჯულიყო შვებულებაში. 2016 წლის 6 ივლისს დასაქმებულმა მიმართა დამსაქმებელს განცხადებით და მოითხოვა მიმდინარე 2016 წლის ბოლომდე უხელფასო შვებულებაში გაშვება იმ მოტივით, რომ მიემგზავრებოდა საზღვარგარეთ, რაზეც მას ეთქვა უარი სამსახურებრივი სპეციფიკიდან გამომდინარე. ამავე განცხადებითვე დასაქმებულს ეცნობა, რომ მას 6 თვის განმავლობაში გაცდენილი ჰქონდა 60 კალენდარულ დღეზე მეტი, რაც გულისხმობდა შრომითი კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ხანგრძლივ შრომისუნარობას და დასაქმებული გაფრთხილებულ იქნა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე.

დამსაქმებლის 2016 წლის 19 ივლისის ბრძანებით, დასაქმებული 2016 წლის 15 ივლისიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, ასევე, გადა-

¹³⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ა-1090-1010-2017, 2018 წლის 15 ნოემბერი.

ეცა კანონმდებლობით დადგენილი 2 თვის კომპენსაცია. მოგვიანებით, როგორც ეს უზენაესი სასამართლოს განჩინებიდან ირკვევა, დასაქმებულმა ვერ დაამტკიცა, რომ 15, 16, 17 და 18 ივლისს ის ასრულებდა სამსახურებრივ მოვალეობას, რადგან აქედან 2 უქმე დღე იყო, ხოლო, დამსაქმებლის მიერ წარდგენილი სამსახურში გამოცხადების ჟურნალის თანახმად, დასაქმებული არ ცხადდებოდა სამსახურში არც 2016 წლის 11 ივლისიდან.

დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა სასამართლოში დამსაქმებლის მიმართ და მოითხოვა დამსაქმებლის 2016 წლის 19 ივლისის ბრძანების ბათილად ცნობა, ეპიდემიოლოგიის განყოფილების გამგის პოზიციაზე აღდგენა და გათავისუფლების დღიდან გადანყვეტილების აღსრულებამდე განაცდურის ანაზღაურება.

საქალაქო სასამართლოს გადანყვეტილებით, სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის მოშლის შესახებ ბრძანება და დამსაქმებელს დაეკისრა მოსარჩელისათვის კომპენსაციის სახით 10 თვის ხელფასის ანაზღაურება, სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში სარჩელი უარყოფილ იქნა. საქალაქო სასამართლოს გადანყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადანყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა. სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადანყვეტილებით, სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, გასაჩივრებული გადანყვეტილება გაუქმდა და ახალი გადანყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. სააპელაციო სასამართლოს გადანყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა დასაქმებულმა, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადანყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილება (სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა და კომპენსაციის სახით 10 თვის ხელფასის მონინაალმდევე მხარისათვის დაკისრება).

უზენაესი სასამართლოს განჩინებით, დასაქმებულის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა. საკასაციო სასამართლოს თანახმად, „სარჩელის ფაბულიდან გამომდინარე, საკითხის სწორად გადანყვეტის მიზნით, უპირველესად, უნდა შეფასდეს დამსაქმებლის ცალმხრივი ნების მართლმომიერება, რომლის საფუძველზეც მოიშალა შრომითი ურთიერთობა, ამ საკითხის მოსარჩელის სასარგებლოდ გადაჭრის შემთხვევაშია გამართლებული მისი შემდგომი მოთხოვნების კანონიერების შესწავლა. მოცემულ საქმეზე უდავოა, რომ სამართლებრივი ურთიერთობის მოშლის ფაქტობრივ საფუძველს დასაქმებულის ხანგრძლივი შრომისუუნარობა წარმოადგენს, რომელმაც 5 თვისა და 12 დღის მანძილზე ჯამში 70 კალენდარულ დღეს გადააჭარბა. **შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი იძლევა შრომითი ურთიერთობის მოშლის წინაპირობების ჩამონათვალს და ამავე ნორმის მე-3**

ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სხვა სამართლებრივი საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულებიდან გასვლა დაუშვებელია, გარდა ამ მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული საფუძვლებისა. სამართლებრივი ურთიერთობიდან გასვლის ერთ-ერთ ლეგალურ საფუძველს ადგენს განსახილველი ნორმის პირველი ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმადაც, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, სამართლებრივი ურთიერთობიდან გასვლის საფუძველი შეიძლება გახდეს ხანგრძლივი შრომისუნარობა - თუკი შრომისუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება. დასახელებული ნორმის განმარტების მიზნით უნდა დადგინდეს შრომითი ურთიერთობის სუბიექტების (იხ. შკ-ის მე-3 მუხლი) ინტერესთა პროპორციულობა: დამსაქმებლის ინტერესის ლეგალურ დეფინიციას იძლევა თავად შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის შინაარსიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ საზღაურის გადახდის სანაცვლოდ მან უნდა მიიღოს ხელშეკრულების პროდუქტი - სამუშაოს შესრულება; რაც შეეხება დასაქმებულს, ამავე ნორმიდან იკვეთება, რომ მის მიზანს წარმოადგენს განეული სამუშაოს სანაცვლოდ ანაზღაურების მიღება. როგორც საქართველოს კონსტიტუციით, ისე არაერთი საერთაშორისო აქტით, მათ შორის ევროპის სოციალური ქარტიით, აღიარებულია, რომ დასაქმება პირის არა მხოლოდ ანაზღაურებადი, არამედ მისი მნიშვნელოვანი სოციალური უფლებაა, რომლის შედეგადაც მას ეძლევა თვითრეალიზაციის, საკუთარი პიროვნული განვითარების გამოვლინების შესაძლებლობა. ქარტიის მე-2 ნაწილში ასახულია მონაწილე სახელმწიფოთა ვალდებულებები, რომლებიც შრომის სოციალურ დატვირთვას ეხმიანებიან, თუმცა, მიუხედავად ამ უფლების სოციალური სტატუსის საკანონმდებლო აღიარებისა, არ შეიძლება დამსაქმებლისათვის სამართლებრივი მდგომარეობის ყოველგვარი შევიწროება და ამ შევიწროების მხოლოდ უფლების სოციალური ხასიათით გამართლება.“

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, „საკასაციო პალატა არ იზიარებს კასატორის მოსაზრებას, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტის ჩანაწერი კალენდარულ დღეებთან დაკავშირებით, ნორმის არსიდან გამომდინარე, უნდა განიშარტოს არა სიტყვასიტყვითი მნიშვნელობით, არამედ გაგებულ უნდა იქნეს როგორც სამუშაო დღეები. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ განსახილველი ნორმა არ უნდა იქნეს გაგებული მისი ცალკეული წინადადებების მიხედვით, რადგანაც ნორმა ადგენს სამართლებრივი ურთიერთობის მოქმედის ორ დამოუკიდებელ წინაპირობას: ა) როდესაც დასაქმებულის

შრომისუუნარობის ვადა ზედიზედ აღემატება 40 კალენდარულ დღეს; ბ) როდესაც 6-თვიანი პერიოდის განმავლობაში შრომისუუნარობის საერთო ვადა ჯამში აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს შვებულება. საკანონმდებლო დათქმა ზედიზედ 40 დღეზე მეტი ვადით, ასევე, 6-თვიან პერიოდში 60 დღეზე მეტი ვადით შრომისუუნარობის მიზეზით მოცდენის თაობაზე, წარმოადგენს შრომითი ვალდებულებების შეუსრულებლობის ისეთ ხანგრძლივ მონაკვეთს, რომელიც არღვევს შრომის ორგანიზაციულ მონესრიგებას და პრაქტიკულად უმართავს ხდის შრომით პროცესს, რამეთუ, როგორც ზედიზედ 40 დღეზე მეტი ვადით, ისე ნახევარი წლის ფარგლებში 60 დღეზე მეტი ვადით პირის ჯანმრთელობის მდგომარეობით არ შეიძლება გამართლდეს დამსაქმებლის უფლებათა შეზღუდვა. რაც შეეხება შვებულების საკითხს, ვინაიდან თავად შვებულების გამოყენება წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებას და მისი რეალიზაცია პირის ნებაზეა დამოკიდებული, სრულად იქნება ეს უფლება გამოყენებული თუ ნაწილობრივ, ვერც შემაფერხებელი გახდება დამსაქმებლისათვის ცალმხრივი ნების გამოყენებისათვის და ვერც ამკრძალავი. ნორმის სხვაგვარი განმარტება დაარღვევს იმ საკანონმდებლო ბალანსს, რომლის დაცვასაც კანონმდებელი ისახავს მიზნად. კანონის სხვაგვარი გაგება დასაქმებულს მისცემს სრულ შესაძლებლობას, კანონით განსაზღვრული ვადები ხელოვნურად გააჭიანუროს და პასუხისმგებლობას აარიდოს თავი (საპირისპირო ვითარებაში, თუ კუმულაციურად არ არის შვებულება სრული მოცულობით რეალიზებული, დამსაქმებელი ვერასდროს გამოიყენებს შკ-ის 37.1 მუხლის „ი“ ქვეპუნქტით მისთვის მინიჭებულ უფლებას, თუნდაც 6-თვიან პერიოდში შრომისუუნარობის მიზეზით გაცდენილი დღეების რაოდენობა 100 იყოს). შესაბამისად, ის ფაქტი, რომ მოცემულ საქმეში დასაქმებულის შვებულების პერიოდს ასევე დაემთხვა მისი შრომისუუნარობა, რის შესახებაც ეცნობა დამსაქმებელს, სამართლებრივად განსხვავებული შედეგის მომტანი ვერ გახდება, რადგანაც არც შვებულებაში და არც საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის მოტივით შვებულების ვადის გაგრძელება 6-თვიანი ვადის ცვლილებას ვერ გამოიწვევს, ამასთანავე, სააპელაციო პალატის დასკვნის საწინააღმდეგოდ რომც გავიზიაროთ, რომ კასატორის მიერ დამსაქმებელთან საავადმყოფო ფურცლის წარდგენა ფასიანი შვებულების დარჩენილი დღეების სხვა დროისათვის გადატანის მიზანს ემსახურებოდა (იხ. შკ-ის 22.4 მუხლი: შვებულებაში არ ითვლება დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი), მისი გამოუცხადებლობა მაინც შრომითი ურთიერთობის შეჩერებაზე მიუთითებს და ავადმყოფობის დღეებიც უნდა მიეთვალოს პირის შრომისუუნარობის 60-დღიან პერიოდს.“

„სასამართლო დასაქმებულის სოციალური გარანტიის კონტექსტში ყურადღებას გაამახვილებს ასევე შრომის კოდექსის 36-ე მუხლზე, რომლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. ამავე ნორმის მე-2 ნაწილი გთავაზობს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლების ჩამონათვალს და მათ განეკუთვნება: დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს; ანაზღაურებადი შვებულება (იხ. შკ-ის 36.2 მუხლის „ი“, „მ“ ქვეპუნქტები). **ნორმის შემადგენლობიდან გამომდინარე, უნდა ითქვას, რომ კანონი ადგენს იმ ვადის მაქსიმალურ ოდენობას, რომლის განმავლობაშიც პირის სამუშაოზე გამოუცხადებლობა ითვლება საპატიოდ, თუმცა, საპატიოობის მიუხედავად, თუკი გამოუცხადებლობა ამ ვადას აღემატება, პრეზუმირებულია, რომ დამსაქმებელს ადგება ზიანი და მას სრული უფლება გააჩნია, ცალმხრივად გამოავლინოს სამართლებრივი ურთიერთობის მოშლის მიღებასავალდებულო ნება, ამ მხრივ კასატორის პრეტენზიები დამსაქმებლის მხრიდან სამოქალაქო კოდექსის 8.3 და 115-ე მუხლების დარღვევის თაობაზე გაუმართლებელია.** აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ როგორც პრეცედენტული სამართლით, ისე ეროვნული და საერთაშორისო კანონმდებლობით დადგენილ დასაქმებულის დაცვის სტანდარტს შეესაბამება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების კანონით გარანტირებული ხანგრძლივი ვადა, ხოლო მაქსიმალური ვადის დარღვევა აღიქმება უკვე დამსაქმებლის ინტერესების ხელყოფად, რაც კანონმდებლის გამართლებული პოზიციია და ემსახურება მხარეთა ინტერესების დაბალანსებას. უფრო მეტიც, როგორც ზემოთ ითქვა [...], **შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ვადები, ისევე, როგორც უქმე და დასვენების დღეები, მოიაზრება შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ საერთო ვადაში და ამ მხრივ დასაქმებულის პოზიცია კალენდარული დღეების გაგებასთან დაკავშირებით უარყოფას ექვემდებარება.** კანონის სიტყვასიტყვითი განმარტება კი არ ეწინააღმდეგება არც პირის შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტს და არც საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ დადგენილ პრაქტიკას, რომელიც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის კონკრეტული ნორმების კონსტიტუციურობის საკითხს შეეხება.“

საკასაციო პალატამ უარყო დასაქმებულის პრეტენზია, რომლის თანახმადაც „ქვემდგომმა სასამართლომ დამსაქმებლის ნების ბათილობის კონტექსტში შეფასება არ მისცა ბრძანების გამოცემისა და შრომითი ურთიერთობის მოშლის ფაქტობრივ თარიღს და იზიარებს გასაჩივრებული გადანყვეტილე-

ბის დასკვნას, რომლის თანახმადაც, ბრძანების თარიღში დაშვებულია ტექნიკური უზუსტობა, რაც მისი ბათილად ცნობის საფუძველი ვერ გახდება. გარდა ამისა, სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა ხსენებულ საკითხთან დაკავშირებით გამყარებულია იმითაც, რომ მოსარჩელემ ვერ დაამტკიცა 15, 16, 17 და 18 ივლისის სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულების ფაქტი, რადგანაც, აქედან 2 დღე იყო უქმე, ხოლო, მოპასუხის მიერ წარდგენილი სამსახურში გამოცხადების ჟურნალის თანახმად, დასაქმებული არ ცხადდებოდა სამსახურში არც 2016 წლის 11 ივლისიდან.“

„საბოლოოდ, პალატის დასკვნით, იმ პირობებში, როდესაც 5 თვისა და 12 დღის მანძილზე 70 კალენდარული დღის განმავლობაში დასაქმებული იმყოფებოდა საავადმყოფო ფურცელზე, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ცალმხრივი ნება კანონიერია და არ არსებობს მისი ბათილად მიჩნევის წინაპირობები, ამასთანავე, დასაქმებულს, ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, მიღებული აქვს 2 თვის კომპენსაცია, რაც მის სარჩელს წარუმატებელს ხდის.“

7.3.5 სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების მოშლას

დასაქმებულის ნასამართლობა, როგორც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ობიექტური საფუძველი¹³⁷

საქმის ფაბულა: 2013 წლის 19 მარტიდან მოსარჩელე ერთ-ერთ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირში დასაქმებული იყო ფინანსური ოპერაციების დირექტორის თანამდებობაზე, რომელიც მან კონკურსის წესით დაიკავა. საკონკურსო მოთხოვნებში არ ყოფილა მითითებული, რომ ნასამართლობა ან წარსულში ნასამართლობა საკონკურსო თანამდებობაზე განწესების შემთხვევებზე გარემოებად ითვლებოდა.

2014 წლის 24 თებერვალს დასაქმებული გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით – სხვა ობიექტური გარემოების გამო, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ამართლებდა. დამსაქმებლის პოზიციის თანახმად, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას საფუძველად დაედო ამერიკის შეერთებული შტატებიდან მიღებული ინფორმაცია, რომლის თანახმად, მოსარჩელეს 2004 წელს ბრალად ედებოდა ორი მკვლელობის მცდელობა და რამდენიმე მწვავე ძალადობრი-

¹³⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-624-596-2016, 2016 წლის 23 სექტემბერი.

ვი ქმედება. მოპასუხე სადავოდ არ ხდიდა იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელის ნასამართლობა გაქარწყლებულია, თუმცა დამსაქმებელი ინფორმაციას მისი წარსულში ნასამართლობის შესახებ მიიჩნევს იმ ობიექტურ გარემოებად, რაც, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა სასამართლოში დამსაქმებლის მიმართ სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, დაკავებულ თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით. საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 4 თებერვლის გადაწყვეტილებით სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა, თუმცა მისი სააპელაციო საჩივარი არ იქნა დაკმაყოფილებული. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა. უზენაესმა სასამართლომ კი საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად ცნო.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „ხელშეკრულებიდან გასვლის სპეციფიკა, რაც შრომის კოდექსშია მოცემული, არ წარმოადგენს დამსაქმებლის აბსოლუტურ უფლებას, არამედ სადავობისას დამსაქმებლის ნება უნდა შეფასდეს იმ გონივრული და ობიექტური კრიტერიუმების ფარგლებში, რაც უზრუნველყოფს სახელმწიფოს მხრიდან დასაქმებულის, როგორც შრომითი ურთიერთობის სუსტი მხარის, დაცვას მინიმალური სტანდარტით. ამ მხრივ კასატორი აპელირებს იმაზე, რომ წარსულში ჩადენილი და გაქარწყლებული ნასამართლობა მას, როგორც საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს, ჰოპოთეზურად შეულახავდა საქმიან რეპუტაციას და განსაკუთრებით იმ პირობებში, თუკი საზოგადოებისათვის ცნობილი გახდებოდა ფაქტობრივი გარემოება იმის თაობაზე, რომ გაქარწყლებული ნასამართლობის შესახებ ცნობილი იყო დამსაქმებლისათვის და მან შესაბამის ზომებს არ მიმართა. საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის ფარგლებში თანასწორობის საფუძველზე წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა კრიტიკულად უნდა შეფასდეს იმ ვითარებაში, როდესაც დამსაქმებელი, სამოქალაქო კოდექსის 329-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, საჯაროდ სთავაზობს მოქალაქეებს დასაქმებას და ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ დასაქმების დამაბრკოლებელი გარემოება არ შეიძლება გახდეს ამ პირის ნასამართლობა. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ნასამართლობის მქონე პირებისათვის კონკურსში მონაწილეობისათვის ლეგიტიმური შეზღუდვის დაუდგენლობა იმ პრეზუმფციის დაშვების საფუძველია, რომ დამსაქმებელი კანდიდატის მხრიდან შესაბამისი საკონკურსო პირობების დაკმაყოფილების შემთ-

ხვევაში, მიუხედავად ნასამართლობისა, უზრუნველყოფს მას სამსახურით, რაც სავსებით მართებულად შეფასდა ქვემდგომი სასამართლოების მხრიდან შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მოთხოვნათა დარღვევად. ზემოაღნიშნული მსჯელობის გათვალისწინებით, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ქვემდგომმა სასამართლოებმა დადგენილი გარემოებებისა და განსახილველი საქმის ინდივიდუალური თავისებურების გათვალისწინებით, სწორად განმარტეს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილი, 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი და მართებულად მიიჩნიეს ბათილად დამსაქმებლის ნება, რომელიც ეწინააღმდეგებოდა კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს (სკ-ის 54-ე მუხლი)“

„პიროვნული შეუთავსებლობა“ და სამსახურის გამართული ფუნქციონირებისათვის საფრთხის შექმნა, როგორც ხელშეკრულების შეწყვეტის ობიექტური საფუძველი¹³⁸

საქმის ფაბულა: დამსაქმებლის 2011 წლის 14 დეკემბრის ბრძანების ძალით, დასაქმებულთან გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. დასაქმებული მუშაობდა დამსაქმებელი ორგანიზაციის – საჯარო სამართლის იურიდიული პირის თავმჯდომარის თანამშენის პოზიციაზე. 2014 წლის 4 ნოემბერს დასაქმებული გათავისუფლდა დაკავებული პოზიციიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე – „სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას“. დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ და მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. საქალაქო სასამართლოს და ასევე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის ბრძანება დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. სასამართლომ დამსაქმებელს დააკისრა კომპენსაციის გადახდა. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის კანონიერებასთან დაკავშირებით სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება გაასაჩივრა დამსაქმებულმა და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით მოითხოვა დასაქმებულის სარჩელის უარყოფა. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება ასევე გაასაჩივრა დასაქმებულმა იმ ნაწილში, რომლითაც მის სასარგებლოდ მოპასუხეს დაეკისრა 3 თვის ხელფასის კომპენსაცია და მოითხოვა ამ ნაწილში ახალი გადაწყვეტილების მიღებით დამსაქ-

¹³⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-570-545-2016, 2017 წლის 3 თებერვალი.

მებლისთვის 12 თვის ხელფასის კომპენსაციის დაკისრება.¹³⁹ საკასაციო სასამართლოს განჩინებით არ დაკმაყოფილდა როგორც დასაქმებულის, ასევე დამსაქმებლის საკასაციო საჩივრები.

დამსაქმებლის მტკიცებით, დასაქმებულსა და მის უშუალო უფროსს შორის არსებობდა ობიექტური, პიროვნული შეუთავსებლობა. მისი განმარტებით, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება არ იყო დისციპლინური სამართალწარმოების შედეგი. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველთან დაკავშირებით, „დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარზე მსჯელობისას სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მოპასუხის შესაგებელში მე-2 და მე-6 ფაქტობრივ გარემოებებზე მითითებულ პოზიციაზე, სადაც დამსაქმებელი აღნიშნავს, რომ დისციპლინური სახდელის რაიმე ზომა მოსარჩელის მიმართ ბიუროში მუშაობის პერიოდში არ გამოყენებულა, თუმცა ბიუროს თავმჯდომარემ არაერთხელ, ზეპირსიტყვიერად გააფრთხილა დასაქმებული, შეესრულებინა მისთვის დაკისრებული მოვალეობები, არ დაეტოვებინა სამუშაო ადგილი სამუშაო საათებში, ხოლო, თუ აუცილებლობა მოითხოვდა, – გაეფრთხილებინა თავმჯდომარე მისი არყოფნის შესახებ, გულისხმიერად მოჰკიდებოდა დავალებებს და სხვ... მოსარჩელე, არაერთი სიტყვიერი გაფრთხილების მიუხედავად, უგულებელყოფდა თავმჯდომარის მითითებებს და იჩენდა მის მიმართ უპატივცემულობას, რაც მოსარჩელის მიერ, დაკავებული თანამდებობიდან გამომდინარე, იყო ბიუროს ნორმალური ფუნქციონირების შემაფერხებელი ქმედება. თავმჯდომარისა და თანაშემწის არაჯანსაღი კომუნიკაცია და მათი გართულებული ურთიერთობა საფრთხეში აგდებდა ბიუროს იმიჯსა და რეპუტაციას, იმ გარემოებიდან გამომდინარე, რომ თანაშემწის შეხვედრების, მოქალაქეთა მიღებისა და სხვა საკითხების არაჯეროვანი ორგანიზება და ხშირად თავმჯდომარესა და თანაშემწეს შორის კომუნიკაციის გართულება გავლენას ახდენდა შესასრულებელი სამუშაოს ხარისხზე. ამასთან, თავმჯდომარის გვერდით ისეთი თანაშემწის არსებობა, რომელიც თავად არ სცემს პატივს და არ არის მის მიმართ კეთილგანწყობილი, ნათელია, ბიუროს რეპუტაციაზე უარყოფითად იმოქმედებდა, ასევე, საკასაციო საჩივარში მითითებულ პრეტენზიაზე [...], რადგან განსახილველ შემთხვევაში შესაფასებელია დასაქმებულის გათავისუფლების მართლზომიერება ისეთი ობიექტური გარემოების საფუძველზე, როგორცაა „აბსოლუტური პიროვნული შეუთავსებლობა“ [დამსაქმებელი ორგანიზაციის] თავმჯდომარესა და მის თანაშემწეს (ყოფილ დასაქმებულს) შორის.“

¹³⁹ კომპენსაციის ოდენობასთან დაკავშირებით დეტალურად იხ. ქვემოთ, 7.5 ქვეთავი, „კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას დასაქმებულის მიერ სხვა სამუშაოზე დასაქმების საკითხი“.

დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების საფუძველზე საკასაციო სასამართლოს სამართლებრივად უნდა განემარტა, განსახილველი შემთხვევა რამდენად ესადაგება შრომის კოდექსის „37.1 მუხლის „ო“ ქვეპუნქტის დანაწესს, რომელიც დამსაქმებლებს ანიჭებს ერთგვარ თავისუფლებას, ნებისმიერ დროს **გაათავისუფლოს დასაქმებული, თუმცა სავალდებულოა, რომ გაათავისუფლების საფუძველები ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში გასაგებად და არაორაზროვნად იყოს განსაზღვრული.** [დამსაქმებლის] მტკიცება, რომ აბსოლუტური შეუთავსებლობა იყო [დამსაქმებელი ორგანიზაციის] თავმჯდომარესა და მის თანაშემწეს შორის, რაც უარყოფითად აისახებოდა არა მხოლოდ ხელმძღვანელსა და მისდამი უშუალოდ დაქვემდებარებული თანამშრომლის ურთიერთობაზე, ასევე, უარყოფითად მოქმედებდა ბიუროს რეპუტაციაზე, გავლენას ახდენდა შესასრულებელი სამუშაოს ხარისხზე, **სწორედ დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთს განეკუთვნება შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში მოქმედი მტკიცების სპეციალური წესის გათვალისწინებით. აღნიშნული მტკიცების ტვირთი სარწმუნოდ და დამაჯერებლად ვერ დაძლია [დამსაქმებელმა], რაც საშუალებას მისცემდა საკასაციო სასამართლოს, განსახილველი შემთხვევა მიესადაგებინა სშკ-ის 37.1-ე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტისადმი. ამ ნორმის დასახელებული წინაპირობის გამოსაყენებლად საკასაციო სასამართლოს შეფასების საგანია დამსაქმებლისა და ე.წ. „სპეციალური კონტრაქტის“, როგორც მოცემულ შემთხვევაშია, ხელმძღვანელი პირის თანაშემწე (სხვა შემთხვევებში პირადი მდივანი, პირადი მრჩეველი და სხვ.) პიროვნული შეუთავსებლობის საკითხი, რაც დამსაქმებელს უფლებას ანიჭებს, ნებისმიერ დროს გაათავისუფლოს დასაქმებული.** სსსკ-ის 102-ე და 105-ე მუხლების საფუძველზე, ამავე კოდექსით დადგენილი შევიბრებითობისა და მხარეთა თანასწორობის პრინციპების (სსსკ-ის მე-4 და მე-5 მუხლები) დაცვით, წარმოდგენილი მტკიცებულებების ერთობლივად გაანალიზებისა და შეჯერების საფუძველზე, საკასაციო სასამართლოს შინაგანი რწმენაც კი ვერ ჩამოუყალიბდა მოპასუხის მიერ მითითებულ გარემოებებზე, რადგან **თავად ამ უკანასკნელის განმარტებები ასახავს არა მხოლოდ ხელმძღვანელსა და მის თანაშემწეს შორის, სავარაუდოდ, „არაჯანსაღ, არაკეთილგანწყობილ“ კომუნიკაციას, როგორც ამის დამტკიცებას ცდილობს კასატორი, არამედ მისივე განმარტება წინააღმდეგობრივია და სწორედ იმაზე უთითებს, რომ დასაქმებული არღვევდა დადგენილ შრომის შინაგანაწესს, რისთვისაც არაერთხელ მიეცა ზეპირსიტყვიერი გაფრთხილება, აღნიშნული კი არა მხოლოდ ხელმძღვანელისა და მისდამი უშუალოდ დაქვემდებარებული თანამშრომლის პიროვნულ შეუთავსებლობას უკავშირდებოდა, არამედ, მოპასუხისავე**

მტკიცებით, ხელს უშლიდა ბიუროს ფუნქციონირებას.“ საკასაციო სასამართლოს თანახმად, განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელი თავადვე უთითებს, რომ „პიროვნული შეუთავსებლობა გასცდა ორ პიროვნებას შორის ურთიერთობას და საფრთხე შეექმნა ბიუროს, როგორც საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ფუნქციონირებას და მის იმიჯს, რომელიც საჯაროსამართლებრივი ამოცანების განხორციელებისათვის დაკავშირებულია მოქალაქეებთან ურთიერთობასთან, კონკრეტული პირების საკითხებზე გადაწყვეტილებების მიღებასთან. ასეთ ვითარებაში, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სწორედ დისციპლინური სამართალწარმოების გზით დადგენილი წესით უნდა ემოქმედა დამსაქმებელს, რადგან არა მხოლოდ პიროვნულ შეუთავსებლობაზე, არამედ საჯარო ინტერესების განხორციელებასთან დაკავშირებულ საფრთხეებზე უთითებს თავად მოპასუხე, თუმცა ეს სწორედ ის შემთხვევაა, როდესაც მოპასუხეს ევალებოდა არა მხოლოდ ფაქტების მითითების, არამედ მათი დამადასტურებელი მტკიცებულებების წარდგენაც სასამართლოსათვის. დამსაქმებელი, რომელიც ცდილობს ყოფილი თანამშრომლის გათავისუფლების მართლზომიერების დამტკიცებას და აპელირებს ამ უკანასკნელის მიერ არა მხოლოდ უშუალო ხელმძღვანელთან პიროვნულ შეუთავსებლობაზე, უთითებს მთელი სამსახურის გამართული ფუნქციონირებისათვის საფრთხის შექმნაზე, შესაბამისად, თვითონვე ვალდებული, წარადგინოს მტკიცებულებები, რომელთა სამართლებრივი წონადობა და ვარგისიანობა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლოს კვლევისა და შეფასების საგანი გახდება.“ შესაბამისად, უზენაესი სასამართლო დაეთანხმა ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მიდგომას, რომ დამსაქმებელმა ვერ შეძლო აღნიშნული გარემოების, როგორც ხელშეკრულების შეწყვეტის ობიექტური საფუძვლის, დადასტურება.

7.3 დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლა

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დასაქმებულის ნების შესაბამისობა ნების გამოვლენის თავისუფლების და კეთილსინდისიერი მართლწესრიგის სტანდარტთან¹⁴⁰

საქმის ფაბულა:¹⁴¹ 2012 წლის 16 ოქტომბერს ერთ-ერთი მუნიციპალიტეტის ბრძანებით, დასაქმებული დაინიშნა თვითმმართველი ერთეულის ტერიტორიული ორგანოს სპეციალისტის თანამდებობაზე. 2012 წლის 14 დეკემბერს ტერიტორიული ორგანოს რწმუნებულის მითითებით დასაქმებულმა დაწერა განცხადება სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. მუნიციპალიტეტის გამგებლის ბრძანებით, დასაქმებული გათავისუფლდა სამსახურიდან.

დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა სასამართლოში დამსაქმებლის მიმართ. დასაქმებულის მტკიცებით, იგი სამსახურიდან გაათავისუფლეს უკანონოდ. დასაქმებულის განმარტებით, მართალია, განცხადება მისი დაწერილი იყო, მაგრამ არ გამოხატავდა მის ნებას, ნება გამოვლენილ იქნა ძალდატანებისა და მოტყუების საფუძველზე. მიუხედავად იმისა, რომ ორსულად იყო, პირნათლად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობას, დასაქმებულს არასდროს მიუღია შენიშვნა ან საყვედური. დასაქმებულის მოსაზრებით, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი იყო ის გარემოება, რომ მისი მეუღლე იყო ერთ-ერთი პოლიტიკური პარტიის მხარდამჭერი.

რაიონულმა სასამართლომ დასაქმებულის სარჩელი არ დააკმაყოფილა. სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის განჩინებით, დასაქმებულის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა დასაქმებულმა. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით დასაქმებულის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ.¹⁴²

¹⁴⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე Nბს-463-451(კ-13), 2014 წლის 18 თებერვალი.

¹⁴¹ წინამდებარე დავის ფარგლებში შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან ერთ-ერთი მუნიციპალიტეტის გამგეობა და საჯარო მოსამსახურე. შესაბამისად, მათ შორის შრომისსამართლებრივი ურთიერთობები მოწესრიგებულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით. მოცემული პუბლიკაციის ფარგლებში არ არის წარმოდგენილი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონთან დაკავშირებული შრომითი დავები. თუმცა გადაწყვეტილებაში წარმოდგენილი მნიშვნელოვანი მსჯელობა გასათვალისწინებელია იმ თვალსაზრისით, რომ, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს შეხედულებით, სასამართლოს ფუნქციას, შეაფასოს, დასაქმებულის განცხადება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შეესაბამება თუ არა ნების გამოვლენის თავისუფლებისა და კეთილსინდისიერი მართლწესრიგის სტანდარტს.

¹⁴² საკასაციო სასამართლომ გააუქმა სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის განჩინება და ახალი გადაწყვეტილებით დასაქმებულის სარჩელი ნაწილობრივ დააკმაყოფილა. სასამართლომ სადავო საკითხის გადაწყვეტლად ბათილად ცნო მუნიციპალიტეტის გამგებლის ბრძანება და მუნიციპალიტეტის გამგეობას დაავალა საქმის გარემოებათა გამოკვლევის შედეგად ახალი გადაწყვეტილების მიღება.

უზენაესმა სასამართლომ მნიშვნელოვანი სამართლებრივი შეფასება მისცა სადავო სამართალურთიერთობაში საჯარო სამსახურის დაწესებულების ხელმძღვანელსა და საჯარო მოხელეს შორის ურთიერთობის ფორმებისა და მისი სამართლებრივი შედეგების როგორც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის ნორმებით განსაზღვრულ წესთან შესაბამისობას, ასევე, საერთაშორისო და საქართველოს სხვა საკანონმდებლო აქტებით განსაზღვრულ სამართლებრივი ინსტიტუტებისა და სტანდარტების გამოყენების ხარისხს. ასევე განმარტებულ იქნა საჯარო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების მონაწილეთა უფლება-მოვალეობანი და შეფასება მიეცა საქართველოს საჯარო სამსახურის დაწესებულებებში ტენდენციებსა და დამკვიდრებულ პრაქტიკას. სასამართლომ იმსჯელა, თუ რამდენად არის დაცული ქალთა შრომითი უფლებები საჯარო დაწესებულებებში და რამდენად პასუხობს საქართველოს სახელმწიფოს საჯარო მმართველობა და სასამართლო სისტემა საერთაშორისო საზოგადოების წინაშე აღებულ ვალდებულებებს, როგორც ნორმატიული, ასევე პრაქტიკული თვალსაზრისით. სასამართლომ განმარტა შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში საჯარო მოსამსახურის გათავისუფლების გადაწყვეტილების მომზადებისა და გამოცემის სამართლებრივი წესი და განისაზღვრა მისი მიღების სტანდარტი. სასამართლომ ასევე სამართლებრივი შეფასება მისცა საჯარო მოხელის ნების გამოვლენის ნამდვილობას. გემოლანიშნულ საკითხებთან დაკავშირებით, წინამდებარე პუბლიკაციის მიზნებისათვის და კონკრეტულად მოცემულ ქვეთავში მოქცეული საკითხის კონტექსტში, ყურადღება შეიქცევა მხოლოდ უზენაესი სასამართლოს შეფასებით სასამართლოს ფუნქციაზე, შეაფასოს, დასაქმებულის განცხადება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შესაბამებოდა თუ არა ნების გამოვლენის თავისუფლებისა და კეთილსინდისიერი მართლწესრიგის სტანდარტს.

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, „საჯარო მოსამსახურის მიერ განცხადების დაწერა სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე არის მისი ნების გამოვლენა, თუმცა ნება გამოვლენილი უნდა იყოს თავისუფლად, შეუზღუდავად, არაკეთილსინდისიერი ზემოქმედებისგან დაცული. ამდენად, ნების თავისუფალი გამოვლენის საკითხი გამოკვლევას და შეფასებას ექვემდებარება.“

საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ „სამოქალაქო ურთიერთობებში ნების გამოვლენის განმარტების სამართლებრივ წანამძღვრებს ადგენს სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლი, რომლის მიხედვით, ნების გამოვლენის განმარტებისას ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად და არა მარტოდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან. აღსანიშნავია, რომ სამოქალაქო კოდექსი ბათილად მიიჩნევს გარიგებას, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს და ზნე-

ობის ნორმებს (მუხლი 54), ასევე ბათილად შეიძლება ჩაითვალოს გარიგება, თუ ხელშეკრულების ერთ-ერთმა მხარემ ბოროტად გამოიყენა თავისი საბაზრო ძალაუფლება, ან ისარგებლა ხელშეკრულების მეორე მხარის მძიმე გავლენის ბოროტად გამოყენებით, როცა ურთიერთობა დაფუძნებულია განსაკუთრებულ ნდობაზე. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის არაერთ გადაწყვეტილებაში განიმარტა, რომ სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის დათქმა მიუთითებს იმაზე, რომ ნების შინაარსი უნდა დადგინდეს კონკრეტული გარიგების ყველა ნიშან-თვისების გათვალისწინებით, რა დროსაც დიდი მნიშვნელობა ენიჭება იმ ეკონომიკურ თუ იურიდიულ ინტერესს, რომლის მიღწევას მხარეები ამ გარიგებით ისახავდნენ“. „სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი კრძალავს უფლების ბოროტად გამოყენებას, კერძოდ, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.“

საკასაციო სასამართლო, „საკუთარი ინიციატივით სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლის მიუხედავად, სასამართლო პრაქტიკის ანალიზიდან გამომდინარე, მიიჩნევს, რომ სამართლებრივ შეფასებას საჭიროებს მოხელის ნების გამოხატვის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებათა კანონიერება, მათ შორის, სპეციფიკის გათვალისწინებით.“

სასამართლოს განმარტებით, „**ნების გამოხატვის ნამდვილობის დადგენა ემსახურება ნების გამოხატვის თავისუფლების პრინციპის რეალიზაციას, რაც გულისხმობს, რომ კონკრეტული ქმედება, არჩევანი, გადაწყვეტილება უნდა წარმოადგენდეს პირის ნამდვილ ნებას, იგი არ უნდა იყოს პროვოცირებული ძალადობის, იძულების, მუქარის, შანტაჟის, დაპირების და სხვ., სხვა პირის არაკეთილსინდისიერი ზემოქმედებით ჩამოყალიბებული ან განპირობებული.**“

„**მართლმსაჯულების ინტერესებიდან გამომდინარე, იდენტურ სამართლებრივ დავებში სასამართლო ორგანოების ამოცანას წარმოადგენს, გამიჯნონ შემთხვევები, როცა პირის ნება ფორმირებულია მისი განწყობებით, დამოკიდებულებებით, პერსპექტიული გეგმებით, თვითშეფასების ხარისხით და სხვ., და როცა ნების ფორმირება განპირობებულია, ერთი მხრივ: ა) საჯარო სამსახურებრივი ვალდებულებების დაბალი შეგნებით, ადმინისტრაციის მიმართ უპირობო მორჩილების გამოხატვის, ბ) ანგარების (დანინაურება, ხელფასის მომატება, პრემიის გადაცემა და სხვა) და, მეორე მხრივ, ა) საჯარო მოსამსახურის იძულებით, მუქარით, მისი განსაკუთრებული მდგომარეობით (ჯანმრთელობა, მძიმე სოციალური მდგომარეობა, ოჯახური სტატუსი და სხვა ამგვარი).** აღნიშნული ფაქტების დადგენის გარეშე შეუძლებელი გახდება სასამართლო წესით დაცვის უფლების რეალიზაცია.“

დასაქმებულის ნების გამოვლების შეფასების კონტექსტში სასამართლომ ცალკე გამოყო ორსული ქალის ნების გამოვლენის სპეციალური მნიშვნელობა. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ „საერთაშორისო აქტებით ორსულ ქალთა და მათი უფლებების განსაკუთრებული დაცვის სამართლებრივ რეჟიმში მოქცევა ობიექტური მდგომარეობითაა განპირობებული. ორსული ქალის სიცოცხლე, ჯანმრთელობა, ფსიქიკა განსაკუთრებული ზრუნვის საგანია. ორსულობა – (სამედიცინო ტერმინოლოგიით „გესტაცია“ ან „გრავიდაცია“) ქალის ორგანიზმში მიმდინარე ფიზიოლოგიური პროცესი – გრძელდება 40 კვირას, რაც არა მხოლოდ ქალისთვის, არამედ მთელი ოჯახისთვის განსაკუთრებული პერიოდია, რადგან ორსულის ცხოვრებაში მიმდინარე ცვლილებები მათ ცხოვრებაზეც აისახება, ორსულობის ყველა ტრიმესტრს თან ახლავს როგორც სხეულის, ისე ფსიქოემოციური სფეროსთვის დამახასიათებელი ცვლილებები. სპეციალური სამედიცინო ლიტერატურა, სამეცნიერო კვლევები, მიძღვნილი ორსულთა განსაკუთრებული სტატუსისადმი, ადასტურებს სპეციფიკური დამოკიდებულების სისტემის აუცილებლობას, მათ შორის, სამართლებრივი თვალსაზრისით. **ორსული ქალის, როგორც განსაკუთრებულ მდგომარეობაში მყოფი ქალის, მიმართ პრაქტიკულად ყველა დარგის კანონმდებლობა ითვალისწინებს საგამონაკლისო სტანდარტს, მათ შორის შრომის სამართალიც.** სამოქალაქო სამართალი განქორწინების დაუშვებლობის საფუძვლად მიიჩნევს ცოლის ორსულობის დროს და ბავშვის დაბადებიდან ერთი წლის განმავლობაში.“

საკასაციო სასამართლოს შეხედულებით, „ორსულობის პერიოდში ქალის ორგანიზმში მიმდინარე ფსიქოემოციური სფეროს ცვლილებების გამო აუცილებელია მისი ნების ნამდვილობის გამოკვლევა არა სტანდარტულ, არამედ, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ინდივიდუალურ შეფასებას დაექვემდებაროს. ქალის მგრძობიარობის მკვეთრი ზრდა ორსულობის მომენტში, უპირველესად, მის გუნება-განწყობაზე ზემოქმედებს, რის გამოც როგორც ადმინისტრაციულმა ორგანოებმა, ისე **სასამართლოებმა ამ ფაქტობრივი გარემოების დადგენისას უნდა იმსჯელონ არა მხოლოდ იმაზე, რომ ნება იძულებით ან მუქარით არ ფორმირებულა, არამედ იმაზეც, თუ რამდენად არის სასარგებლო ეს მისი და ბავშვის ინტერესებისათვის. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ორსული ქალის ნების გამოვლენის ნამდვილობა საჭიროებს სრულიად სპეციფიკურ გამოკვლევას, თუ რა გარემოებებით არის გამოწვეული სურვილი სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, რა შედეგების მომტანია ეს მისთვის, ბავშვის ინტერესებისათვის, სრულად აცნობიერებს თუ არა ნების გამოვლენის შედეგად მიღებულ გადაწყვეტილების შედეგებს.“** „საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ წინამდებარე დასკვნა არცერთ შემთხვევაში არ უნდა იყოს გაგებული იმგვარ-

რად, რომ ორსული ქალის ან მეძუძური დედის ნების გამოვლენა არსებითად განსხვავდება ქმედუნარიანი პირის ნების გამოვლენისგან, არამედ ორსულ ქალთა სამართლებრივი დაცვის განსაკუთრებული სტანდარტი საპროცესო-სამართლებრივი თვალსაზრისით უნდა გამოვლინდეს მტკიცების ტვირთის სპეციფიკური გადანაწილებით.

ეროვნულმა სასამართლოებმა საერთაშორისო სტანდარტის დამკვიდრებისა და პრაქტიკაში რეალიზაციის მიზნით ორსული ქალის ნების გამოვლენის ნამდვილობის გამორკვევა უნდა დაუკავშირონ მართლ-ნესრიგის კეთილსინდისიერების სტანდარტს. საჯარო მმართველობის კანონიერებისთვის, ზოგადად, საჯარო ნესრიგისთვის შეუწყნარებელია ორსული ქალის უფლებებისადმი მოუფრთხილებელი, გულგრილი ან დაუდევარი დამოკიდებულების ლეგიტიმაცია.“

შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ დასაქმებულის მიერ გამოვლენილი ნების უარყოფა¹⁴³

საქმის ფაბულა: 2013 წლის 1 თებერვალს შპს „X“-სა და დასაქმებულს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, დასაქმებული დაინიშნა ლოჯისტიკის დეპარტამენტის გადაზიდვების სამსახურის საავიაციო სატვირთო ტერმინალის მომსახურების ოპერატორად. ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა ერთი თვე, ამასთან, მხარეები შეთანხმდნენ, რომ აღნიშნული ვადა გაგრძელდებოდა ავტომატურად, ერთი თვით ყოველ ჯერზე.

შპს „X“-ის გადაზიდვების სამსახურის უფროსის სახელზე შედგა დასაქმებულის განცხადება დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ. როგორც საქმეზე სასამართლომ შემდგომ დადგენილად მიიჩნია, დასაქმებულის მიერ შედგენილი განცხადება თანამდებობის დატოვების შესახებ არ იყო დათარიღებული. 2014 წლის 24 ივლისის ბრძანებით, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, დასაქმებული 2014 წლის 29 ივლისიდან გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან და შეწყდა მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება. გათავისუფლების საფუძველად მიეთითა შპს „X“-ის ლოჯისტიკის დეპარტამენტის გადაზიდვების სამსახურის მოხსენებითი ბარათი და დასაქმებულის განცხადება. 2014 წლის 25 ივლისს დამსაქმებელს ჩაჰბარდა დასაქმებულის მიერ აღმინისტრაციის სახელზე შედგენილი განცხადება, რომლის თანახმადაც, დასაქმებულმა მოითხოვა სამსახურის საკუთარი ნებით დატოვების შესახებ განცხა-

¹⁴³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-153-149-2016, 2016 წლის 14 ივნისი.

დების გაუქმება და აღნიშნულის იურიდიული ძალის არმქონედ მიჩნევა, რა-
ზეც, საქმის ფაქტობრივი გარემოებებიდან როგორც ირკვევა, დასაქმებულზე
არ მოუხდენია რეაგირება და 2014 წლის 29 ივლისიდან დასაქმებულთან
მანაც შეწყდა შრომითი ურთიერთობა.

დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა სასამართლოში დასაქმებლის მიმართ და
მოითხოვა სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნო-
ბა, სამუშაოზე აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება. დასაქმებულის მტკი-
ცებით, მიუხედავად იმისა, რომ გათავისუფლების ბრძანების საფუძველად მი-
თითებულია მისი და შპს „X“-ის ლოჯისტიკის დეპარტამენტის გადაზიდვების
სამსახურის უფროსის მოხსენებითი ბარათი, აღნიშნული განცხადება დანერი-
ლია გადაზიდვების სამსახურის უფროსის მიერ განხორციელებული იძულების
შედეგად, რის თაობაზეც 2014 წლის 25 ივლისის დასაქმებულმა აცნობა შპს
„X“-ის ადმინისტრაციას და მოითხოვა მითითებული განცხადების გაუქმება.
საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილე-
ბით, დასაქმებულის სარჩელი დაკმაყოფილდა სრულად. აღნიშნული გადაწყ-
ვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა დასაქმებულმა.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინებით,
დასაქმებლის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა. უცვლელი დარჩა
საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილე-
ბა. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, დასაქმებულმა „სადავოდ
მიიჩნია სასამართლოს მხოლოდ ის სამართლებრივი დასკვნა, რომ [დასაქ-
მებულის] მიერ თანამდებობის დატოვების შესახებ გამოვლენილი ნება არ
იყო რეალური. შესაბამისად, პალატის მოსაზრებით, გასაჩივრებული გადაწყ-
ვეტილების კანონიერების შემოწმებისათვის საკვანძო საკითხს წარმოადგენ-
და იმ გარემოების დადგენა და შეფასება, **ჰქონდა თუ არა ადგილი [დასაქ-
მებულის] მიერ თანამდებობის დატოვების შესახებ ნების გამოვლენას
და არსებობდა თუ არა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწი-
ლის „დ“ პუნქტით განსაზღვრული სამართლებრივი საფუძველი მასთან
შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის.**“

„სასამართლომ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს საბოლოო სამარ-
თლებრივი დასკვნა თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ [დასაქმე-
ბულის] ნების არარსებობასთან დაკავშირებით. ამასთან, დაუსაბუთებლად
მიიჩნია სასამართლოს მსჯელობა, რომ, რადგან [დასაქმებულმა] თანამდე-
ბობიდან გათავისუფლების შესახებ განცხადებით მიმართა არა შპს [„X“-ის]
გენერალურ დირექტორს, არამედ მის უშუალო ხელმძღვანელს (ესე იგი
არაუფლებამოსილ პირს), ამის გამო არ არსებობდა დასაქმებულის ნება
თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე. პალატამ განმარტა, რომ [და-
საქმებული] არ წარმოადგენდა მესამე პირს შპს [„X“-ისთვის], იგი იყო მისი

თანამშრომელი და, შესაბამისად, მის მიერ უშუალო ხელმძღვანელის და არა გენერალური დირექტორის მიმართ ნების გამოვლენაც ჩაითვლებოდა ნამდვილად. მითუმეტეს, რომ, მისი განცხადების საფუძველზე, საბოლოოდ, დამსაქმებელმა გამოსცა სადავო ბრძანება და შპს [„X“-ის] წარმომადგენლობაზე უფლებამოსილ პირს საბოლოოდ მიუვიდა [დასაქმებულის] განცხადება. ამ მიმართებით, სააპელაციო პალატამ სრულად გაიზიარა აპელანტის პრეტენზია სასამართლოს მსჯელობის დაუსაბუთებლობის თაობაზე და მიიჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს აღნიშნული მსჯელობა არ იყო საფუძველიანი.“

„სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 50-ე, 51-ე მუხლებით და განმარტა, რომ დასაქმებულის განცხადება (ნება) თანამდებობის დატოვების შესახებ წარმოადგენდა ცალმხრივ გარიგებას, რომლის ნამდვილობისთვისაც საჭირო იყო ზემოთ მოხმობილი ნორმებით დადგენილი მოთხოვნების დაცვა. კონკრეტულ შემთხვევაში [დასაქმებულის] მიერ თანამდებობის დატოვების შესახებ განცხადებით გამოვლენილი ნების ნამდვილობის შეფასებისათვის, პალატის მოსაზრებით, განმსაზღვრელი მნიშვნელობის იყო [დასაქმებულის] მიერ 2014 წლის 25 ივლისის განცხადებაში დაფიქსირებული პოზიცია. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა [დასაქმებულის] მიერ წარდგენილ განცხადებებზე და აღნიშნა, რომ, მართალია, [დასაქმებულმა] სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ განცხადებით მიმართა შპს [„X“-ის] გადაზიდვების სამსახურის უფროსს, მაგრამ 2014 წლის 25 ივლისს ამავე კომპანიის ადმინისტრაციის სახელზე შედგენილ განცხადებაში [დასაქმებულმა] საბოლოოდ მის მიერ გამოვლენილი ნება თანამდებობის დატოვების შესახებ გახადა სადავოდ და უარყო იგი. ამავე განცხადებით, კერძოდ, მასზე დატანილი რეზოლუციით პალატამ დაადგინა, რომ თანამდებობის დატოვებაზე გამოვლენილი ნების უარყოფის შესახებ დასაქმებულის პოზიცია დამსაქმებლისათვის ცნობილი გახდა [დასაქმებულის] მიერ განცხადების წარდგენის დღესვე, ე.ი. 2014 წლის 25 ივლისს.“

სასამართლოს თანახმად, „როგორც [დამსაქმებელმა] თავის წერილობით შესაგებელში დაადასტურა, [დასაქმებულის] განცხადება თანამდებობის დატოვების შესახებ [დამსაქმებლის] კანცელარიაში შევიდა და დაფიქსირდა 2014 წლის 23 ივლისს. შესაბამისად, სააპელაციო პალატამ დააკვნა, რომ დამსაქმებლისათვის [დასაქმებულის] ნება თანამდებობის დატოვების შესახებ ცნობილი გახდა 2014 წლის 23–24 ივლისისათვის. ასევე დადგინდა, რომ [დასაქმებულმა] სადავოდ გახადა გამოვლენილი ნება თანამდებობის დატოვების თაობაზე და 25 ივლისის განცხადებაში (მეორე განცხადება)

მიუთითა, რომ დამსაქმებელს მისი განცხადება დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ უნდა მიეჩნია იურიდიული ძალის არმქონედ. აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ [დასაქმებულმა] **მოახდინა მის მიერ გამოვლენილი ნების (ცალმხრივი გარიგების) უარყოფა, ვინაიდან თანამდებობის დატოვების შესახებ განცხადების შპს [„X“-ში] რეგისტრაციის მომენტიდან, 2014 წლის 23 ივლისიდან მალევე, 2014 წლის 25 ივლისს, მან დაუყოვნებლივ უარყო მის მიერ გამოვლენილი ნება. შესაბამისად, პალატამ დაასკვნა, რომ [დასაქმებულის] გამოვლენილი ნება თანამდებობის დატოვების შესახებ არ შეიძლებოდა ჩათვლილიყო ნამდვილად.**“

„სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლით და აღნიშნა, რომ დასახელებული მუხლის მე-2 ნაწილში მითითებულ „მეორე მხარედ“ უნდა მოაზრებულიყო ნების გამომვლენი და არა ამ ნების ადრესატი პირი. შესაბამისად, ვინაიდან დასაქმებულმა (ნების გამომვლენი პირი) 2014 წლის 25 ივლისის განცხადებით დაუყოვნებლივ უარყო პირველ განცხადებაში გამოვლენილი ნება თანამდებობის დატოვების შესახებ, პალატის მოსაზრებით, განცხადება არ შეიძლებოდა მიჩნეულიყო ნამდვილად, რაც, საბოლოოდ, განაპირობებდა სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ მოთხოვნის საფუძვლიანობას. ამრიგად, სასამართლომ დაასკვნა, რომ დამსაქმებელს [დასაქმებულთან] შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის არ გააჩნდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძველი.“

სააპელაციო სასამართლომ „გაიზიარა [დასაქმებულის] პოზიცია იმის თაობაზე, რომ მას შემდეგ, რაც 23 ივლისს კანცელარიაში რეგისტრირებული, თანამდებობიდან წასვლის შესახებ განცხადების უარყოფელი განცხადება მიიღო დამსაქმებელმა, თანაც დროის მოკლე მონაკვეთში, კერძოდ კი 25 ივლისს, [დამსაქმებელს] ის მაინც უნდა გამოერკვია, თუ რით იყო განპირობებული ამგვარი ურთიერთგამომრიცხავი პოზიციები, მითუმეტეს, რომ სადავო ბრძანების მიხედვით, [დასაქმებულთან] შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა უნდა მომხდარიყო არა 2014 წლის 24 ივლისიდან, არამედ 29 ივლისიდან.“

საბოლოოდ, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ არსებობდა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმებისა და დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძველები. სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაზე საკასაციო საჩივარი შეიტანა დამსაქმებელმა. თუმცა საკასაციო სასამართლომ საჩივარი დაუშვებლად ცნო.

7.4 შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა

ხელშეკრულების ვადასთან დაკავშირებული პირობის განმარტება¹⁴⁴

საქმის ფაბულა: 2012 წლის 6 თებერვალს დასაქმებულებსა და დამსაქმებელს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, დასაქმებული დაინიშნა ნაშთების დაგეგმარების განყოფილების უფროსის/ლოჯისტიკის დეპარტამენტის ანალიტიკოსის თანამდებობაზე და ხელფასის სახით განესაზღვრა 2250 ლარი. ხელშეკრულების მე-3 მუხლით განისაზღვრა ხელშეკრულების ვადა, მისი შეწყვეტის საფუძვლები და წესები. კერძოდ, ხელშეკრულების 3.1. პუნქტის თანახმად, „ხელშეკრულება დაიდო ერთი წლის ვადით და მისი მოქმედების ვადად განისაზღვრა 2012 წლის 6 თებერვლიდან 2013 წლის 6 თებერვლამდე პერიოდი. 3.2. პუნქტის მიხედვით კი, მხარეები შეთანხმდნენ, რომ, თუ ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე არანაკლებ ერთი თვით ადრე მხარეებმა არ შეატყობინეს ერთმანეთს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, ხელშეკრულება ჩაითვლება ავტომატურად გაგრძელებულად მომდევნო ერთი წლის ვადით. 3.3. მხარეთა ინიციატივით ხელშეკრულების შეწყვეტა შესაძლებელია მხოლოდ საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.“ 2012 წლის 1 სექტემბერს მხარეებს შორის დადებულ შრომით ხელშეკრულებაში შევიდა ცვლილებები, რომელთა ძალით, ხელფასი განისაზღვრა 2500 ლარის ოდენობით, საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით.

2014 წლის 6 თებერვალს დასაქმებულს ჯერ გეპირსიტყვიერად, ხოლო შემდგომ ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით დამსაქმებლის ადმინისტრაციული და ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის უფროსის მიერ ეცნობა, რომ იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა სასამართლოში დამსაქმებლის მიმართ და მოითხოვა დამსაქმებლის ბრძანების ბათლად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებით მოცდენილი დროის ხელფასის ანაზღაურება ყოველთვიურად 2500 ლარის ოდენობით გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის ბრძანება და დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ დაეკისრა 12 თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაციის გადახდა. გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა. სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილებით დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა. გაუქმდა საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტი-

¹⁴⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-282-270-2015, 2015 წლის 13 მაისი.

ლება და ახალი გადაწყვეტილებით დასაქმებულს უარი ეთქვა სასარჩელო მოთხოვნებზე.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა დასაქმებულმა. კასატორის მოსაზრებით, ხელშეკრულების 3.2. პუნქტით გათვალისწინებული სადავო პირობა უნდა განიმარტოს შემდეგნაირად: „ხელშეკრულება უნდა ჩათვლილიყო ყოველი მომდევნო წლის ვადის გასვლამდე გაგრძელებულად, თუ ვადის გასვლამდე ერთი თვით ადრე ხელშეკრულება არ შეწყდებოდა მხარეების მიერ დამოუკიდებლად გამოვლენილი ნებით.“

საკასაციო პალატამ სრულად გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასება და დაუშვებლად ცნო საკასაციო საჩივარი, კერძოდ, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არ გაიზიარა დასაქმებულის ზემოთ აღნიშნული პოზიცია და მიუთითა, რომ მოცემული დავის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანია განიმარტოს მხარეებს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ის მუხლი, რომელიც შეეხება „ხელშეკრულების ვადას, მისი შეწყვეტის საფუძვლებსა და წესებს, რადგანაც სწორედ 3.1 და 3.2 პუნქტების ერთობლივი განმარტებითაა შესაძლებელი გარიგებაში გამოვლენილი ნამდვილი ნების დადგენა და, ამდენად, სადავო საკითხის გადაწყვეტაც. საკასაციო პალატის მოსაზრებით, ხელშეკრულებათა განმარტების თავისებურება განპირობებულია ურთიერთობათა ორმხრივი (მრავალმხრივი) ხასიათით, დისპოზიციური ნორმების გამოყენებით, სავაჭრო და საქმიანი ჩვეულებებითა და ტრადიციებით, მხარეთა შორის არსებულ ურთიერთობაში ჩამოყალიბებული პრაქტიკით, იმპერატიული ნორმების მოთხოვნათა გათვალისწინების აუცილებლობით და ა.შ.“

უზენაესი სასამართლოს თანახმად, „ხელშეკრულების განმარტების არსი მხარეთა მიერ გამოვლენილი საერთო ნების ნამდვილი შინაარსის, ხელშეკრულების რეალური მიზნის დადგენაში მდგომარეობს. სასამართლო მხარეთა ნამდვილ ნებას ადგენს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ განმარტების პროცესში წარმოიშობა ხელშეკრულების ტექსტში გადმოცემულ დებულებათა შორის წინააღმდეგობა ან შეუსაბამობა. ყველა იმ გარიგებაში, რომლებშიც ნების გამოვლენის ნამდვილობა დამოკიდებულია მეორე მხარის მიერ ამ ნების მიღებაზე, არცთუ იშვიათად იხადება კითხვა, სწორად გაიგო თუ არა მეორე მხარემ ის, რისი თქმაც ნების გამომვლენ პირს სურდა. თუ მხედველობაში მივიღებთ იმას, რომ გარიგებათა აბსოლუტურ უმრავლესობაში ორი მხარე – ნების გამომვლენი და ნების მიმღები – მონაწილეობს, აშკარა გახდება, თუ რა დიდი მნიშვნელობა აქვს გამოვლენილი ნების სწორად გაგებას მეორე მხარის მიერ. მრავალი გარემოებით შეიძლება იყოს გამოწვეული, რომ ის, რაც იგულისხმა ნების გამომვლენმა, სხვაგვარად გაიგო მისმა მიმღებმა. აქე-

დან წარმოიშობა გამოვლენილ ნებათა კონფლიქტი, რომელიც საჭიროებს სწორად გადაწყვეტას. ამ კონფლიქტის გადაწყვეტის სამართლებრივ საშუალებას წარმოადგენს ნების გამოვლენის განმარტება.“

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ „ნების გამოვლენის განმარტება ემსგავსება კანონის განმარტებას: ორივე შემთხვევაში ხდება ბუნდოვანი, საეჭვო აზრის დაზუსტება. მაგრამ, თუ კანონის განმარტებას ზოგადი ხასიათი აქვს, ე.ი. სავალდებულოა და გამოიყენება ყველას მიმართ და მიზნად ისახავს კანონის ბუნდოვანი ადგილების ერთიანი გაგების უზრუნველყოფას, გარიგების (ხელშეკრულების) განმარტების მიზანი უფრო ვიწროა – გარიგების (ხელშეკრულების) მონაწილე მხარეებს შორის ურთიერთობის გარკვევა. ამიტომ ასეთ განმარტებას ძალა აქვს მხოლოდ გარიგების მონაწილეებისათვის. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის თანახმად, ნების გამოვლენის განმარტებისას ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად, და არა მართლდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან. ცხადია, რომ ეს „გონივრული განსჯა“ უნდა ემყარებოდეს გარკვეულ კრიტერიუმებს, კერძოდ, ნების გამოვლენის განმარტება უნდა განხორციელდეს ნების მიძღების შემცენების (გაგების) შესაძლებლობათა გათვალისწინებით. ამგვარი განმარტების დროს გათვალისწინებულ უნდა იქნეს ყველა ხელშესახები გარემოება, რომლებიც ამ შემთხვევას ახასიათებს. ხელშეკრულების განმარტების საჭიროებას ადგილი აქვს იმ შემთხვევაში, როცა სახეზეა ხელშეკრულება, რომლის გამონათქვამებიც ბუნდოვანი, ორაზროვანი ან ურთიერთგამომრიცხავია, აგრეთვე, როცა მისი გამონათქვამები შესწორებასა და შევსებას მოითხოვენ.“

„ხელშეკრულების განმარტების დროს სასამართლო ორ მნიშვნელოვან საკითხს წყვეტს: სასამართლოს ევალება მხარეთა მიერ ხელშეკრულებაში გაკეთებული გამონათქვამების დაზუსტება, ხოლო მეორე მხრივ, სასამართლო თავისი გადაწყვეტილებით ხელშეკრულებაში ღიად დარჩენილი ადგილების, ე.წ. ხარვეზების, შევსებას ახორციელებს.“

„ხელშეკრულების გამონათქვამების განმარტება“ და „ხელშეკრულების შევსებითი განმარტება“ განსხვავებული ცნებებია. სხვადასხვანაირი, ორაზროვანი და მრავალმნიშვნელოვანი გამონათქვამების დაზუსტების აუცილებლობას ადგილი აქვს, როდესაც მხარეები ხელშეკრულების გამონათქვამების მიღმა არსებულ მნიშვნელობებზე დავობენ; ხოლო ხელშეკრულების შევსებით განმარტებას მაშინ აქვს ადგილი, როდესაც მხარეებს ხელშეკრულების ტექსტში გამორჩენილი აქვთ ცალკეულ საკითხთა მოწესრიგება ან ხელშეკრულების პირობები გარკვეული ხარვეზებითაა მოცემული. ხელშეკრულების გამონათქვამების განმარტების დროს უნდა დადგინდეს მხარის შინაგანი ნების შესაბამისობა მის გამოხატულებასთან. ხელშეკრულების განმარტების მიზანი მისი შინაარსის დადგენაა. განმარტებას შეიძლება საჭიროებდეს რო-

გორც მთელი ხელშეკრულება, ასევე მისი რომელიმე ნაწილი ან, თუნდაც, რომელიმე პუნქტი (პირობა). ხელშეკრულების პირობები იმგვარად უნდა იქნეს განმარტებული, რომ ყველა მათგანს მიეცეს მნიშვნელობა და არა რომელიმე მათგანს წაერთვას ძალა.“¹⁴⁵

უზენაესი სასამართლოს თანახმად, „საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი გარიგების განმარტების შესახებ 52-ე მუხლის გარდა, მოიცავს ასევე ნორმებს, რომლებიც ხელშეკრულებათა განმარტების საკითხებს აწესრიგებს, მაგალითად, 338-ე მუხლი, რომლის ძალითაც ხელშეკრულებაში ურთიერთგამომრიცხველი ან მრავალმნიშვნელოვანი გამონათქვამების დროს უპირატესობა უნდა მიენიჭოს იმ გამონათქვამს, რომელიც ყველაზე მეტად შეესატყვისება ხელშეკრულების შინაარსს.“

სასამართლოს განმარტებით, მოცემული დავის გადაწყვეტისათვის განმსაზღვრელი მნიშვნელობა ჰქონდა შრომით ხელშეკრულებაში გამოვლენილი ნამდვილი ნების დადგენას, ხელშეკრულების 3.1, 3.2 და 3.3 პუნქტებთან დაკავშირებით. ხელშეკრულების 3.1 პუნქტით განსაზღვრულია, რომ ხელშეკრულება დადებულია ერთი წლის ვადით და მოქმედებს 2012 წლის 6 თებერვლიდან 2013 წლის 6 თებერვლის ჩათვლით. 3.2 პუნქტში აღნიშნულია, რომ, თუ ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე არანაკლებ ერთი თვით ადრე მხარეები არ შეატყობინებენ ერთმანეთს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, ხელშეკრულება ჩაითვლება ავტომატურად გაგრძელებულად მომდევნო ერთი წლის ვადით. ხელშეკრულების 3.3 პუნქტში კი დაზუსტებულია, რომ მხარეთა ინიციატივით ხელშეკრულების შეწყვეტა შესაძლებელია მხოლოდ საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.

საკასაციო პალატის მოსაზრებით, „ხელშეკრულების 3.1 მუხლით დადგენილია ხელშეკრულების მოქმედების კონკრეტული ვადა, თუმცა ამავე ხელშეკრულების 3.2 პუნქტი, **რომელიც ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობად აწესებს წინასწარი გაფრთხილების ერთთვიან ვადას, პრაქტიკულად განსაზღვრავს ამავე ხელშეკრულების პირველ პუნქტსაც, ვინაიდან სწორედ ამ პუნქტით დადგენილი ვადის გასვლის შედეგებს უკავშირდება და ხელშეკრულებიდან გასვლისათვის აწესებს წინასწარი გაფრთხილების/შეტყობინების სავალდებულობას. მოცემული დავის გადაწყვეტი-**

¹⁴⁵ ხელშეკრულების განმარტების საფუძვლებთან დაკავშირებით საკასაციო სასამართლომ მიუთითა ევროპული სახელშეკრულებო სამართლის ძირითადი პრინციპების (დებულებების) 5:101-5:107 მუხლების დანაწესებზე: „ხელშეკრულება უნდა განიმარტოს მხარეთა საერთო ნების შესაბამისად იმ შემთხვევაშიც კი, თუ იგი განსხვავდება სიტყვასიტყვითი მნიშვნელობისაგან. მხარეთა საერთო ნების დადგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, განმარტების კრიტერიუმად მიიჩნევა ხელშეკრულების მხარეთა მსგავსი გონივრული აზროვნების მქონე პირთა შეფასება მოცემულ გარემოებებში. ხელშეკრულების ცალკეული გამონათქვამი (პირობა) უნდა განიმარტოს იმ მთლიანი ხელშეკრულების ჭრილში, რომელშიც ისინი არის მოცემული.“

სათვის საკვანძო საკითხი სწორედ იმაში მდგომარეობს, რომ წინასწარი შეტყობინების არარსებობას უკავშირდება ხელშეკრულების გაგრძელება მომდევნო ერთი წლით. დადგენილია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, ადგილი ჰქონდა სწორედ ამგვარ შემთხვევას, სახელდობრ, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამონურვამდე ერთი თვით ადრე მხარეებმა არ შეატყობინეს ერთმანეთს შრომითი ურთიერთობიდან გასვლის შესახებ, რამაც განაპირობა ამავე მუხლის 3.2 პუნქტით დადგენილი ქცევის წესის ამოქმედება და ხელშეკრულების კიდევ ერთი წლის ვადით გაგრძელება. ამდენად, კასატორის ის პოზიცია, რომ ხელშეკრულებიდან გასვლის წინასწარი გაფრთხილების არარსებობა ყოველ ჯერზე გამოიწვევდა ხელშეკრულების 3.1 პუნქტით დადგენილი ვადის გაგრძელებას, უმართებულოა და არ გამომდინარეობს ხელშეკრულების სადავო ტექსტის განმარტებიდან.“

„შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. მოცემულ შემთხვევაში, უდავოა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა სწორედ ზემოთ მითითებული სამართლებრივი საფუძველით მოხდა, ანუ გავიდა ის ერთწლიანი ვადა, რასაც მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება ითვალისწინებდა. შესაბამისად, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა კანონისა და ხელშეკრულების მოთხოვნათა სრული დაცვით.“

დამსაქმებლის უფლებამონაცვლეობის მიმართება დასაქმებულთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ვადაზე¹⁴⁶

საქმის ფაბულა: სს „A“-ს აქტივები შეიძინა შპს „B“-მ. 2011 წლის 1 ოქტომბერს შპს „C“-მ, საწარმოს მიწოდების ხელშეკრულების საფუძველზე, შეიძინა შპს „B“-ს აქტივები. სამენარმო რეესტრის მონაცემების მიხედვით, სს „A“ და შპს „B“ ლიკვიდირებულია და მათი რეესტრაცია სამენარმო რეესტრიდან გაუქმებულია. 2006 წლიდან 2014 წლის 31 ივლისამდე, შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე, დასაქმებული მუშაობდა სს „A“-ში, შპს „B“-სა და შპს „C“-ში. აღნიშნული ხელშეკრულებების მიხედვით, დასაქმებულის სამუშაო პოზიცია იყო „მენეჯერი“. კერძოდ, დასაქმებული შპს „C“-სთან შრომით ურთიერთობებში 2011 წლის 1 ოქტომბრიდან იმყოფება. მითითებული ხელშეკრულება ერთი თვით გაფორმდა. მოგვიანებით, სასამართლო დავის ფარგლებში მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ ის ფაქტი, რომ რომ შრომითი ურთიერთობები მათ შორის 2013 წლის 1 აგვისტოს ხელშეკრულების დადე-

¹⁴⁶ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს განჩინება, საქმე №2ბ/1028-15, 2015 წლის 6 აგვისტო.

ბამდე არსებობდა. 2013 წლის 1 აგვისტოს შპს „C“-სა და დასაქმებულს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით. დასაქმებულის პოზიციად განისაზღვრა „მეინკალი“.

შპს „C“-ს დირექტორის 2014 წლის 31 ივლისის ბრძანების მიხედვით, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით.

დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს შპს „C“-ს მიმართ და მოითხოვა შპს „C“-ს დირექტორის 2014 წლის 31 ივლისის ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა უვადო შრომითი ხელშეკრულებით და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილებით, დასაქმებულის სარჩელი სრულად დაკმაყოფილდა. აღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა შპს „C“-მ.

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, „**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.**“ სასამართლოს განმარტებით, „ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება შრომითი ურთიერთობის კლასიკური ფორმა არ არის. შრომის კოდექსი იცნობს განსაზღვრული ვადით დადებული შრომის ხელშეკრულების ცნებას, მაგრამ არ განმარტავს მას. შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1²-ლი პუნქტის მიხედვით, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. ამავე მუხლის 1³-ლი პუნქტის შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან, თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება,

თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლის-თანავე, ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.“ სასამართლომ ასევე ყურადღება გაამახვილა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1²-ლი და მე-2³ პუნქტების ამოქმედებასთან დაკავშირებულ სპეციალურ დათქმაზე.¹⁴⁷

სააპელაციო სასამართლომ საქმეზე დადგინებულ ფაქტებზე დასაქმებული „ერთ სამუშაო ადგილას 2006 წლიდან მუშაობდა. ნიშანდობლივია, რომ მას 2006 წლიდან შრომის არსებითი პირობები არ შეცვლია, მიუხედავად იმისა, რომ დამსაქმებელი 2-ჯერ შეიცვალა, კერძოდ კი, 2006 წლიდან 2014 წლის 31 ივლისამდე [დასაქმებული] შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე, [სს „A“-ში, შპს „B“-სა და შპს „C“-ში] მუშაობდა. აღნიშნული ხელშეკრულებების მიხედვით, [დასაქმებულის] სამუშაო პოზიცია „მენეჯერი“ იყო. ამ პერიოდისათვის უცვლელი იყო [დასაქმებულის] სამუშაო პირობები, სამუშაო ადგილი, შრომის ანაზღაურების წესი და ა. შ. აქვე აღსანიშნავია, დამსაქმებლების შეცვლა განაპირობა იმ ფაქტმა, რომ [შპს „B“-მ სს „A“-ს] აქტივები, ხოლო [შპს „C“-მ – შპს „B“-ს] აქტივები შეიძინა. ნიშანდობლივია ასევე იმ გარემოებაზე ყურადღების გამახვილება, რომ ყოველმა ახალმა მენარმე სუბიექტმა გამყიდველისაგან მთელი მატერიალური აქტივები, მათ შორის, უძრავ-მოძრავი ქონება იყიდა და ძველ სანარმოში დასაქმებულებთან ერთად იგივე საქმიანობა გააგრძელა. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მიუხედავად დამსაქმებლის ცვლილებისა, შრომითსამართლებრივი მიზნებისათვის, [შპს „C“] არ უნდა იქნეს მიჩნეული ახალ დამსაქმებლად. ამგვარი დასკვნის საფუძველს იძლევა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1⁴-ლი და 1⁵-ლი პუნქტები, რომელთა შესაბამისადაც, დამწყებ სანარმოდ არ მიიჩნევა და, შესაბამისად, ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმებასთან დაკავშირებული საშეღავათო რეჟიმი არ ვრცელდება იმ მენარმე სუბიექტზე, რომელიც სხვა მენარმე სუბიექტის აქტივების საკუთრებაში ან სარგებლობაში გადაცემის საფუძველზეა შექმნილი. **მუხლის ამგვარ ჩანაწერს კი განაპირობებს შრომით სამართალში არსებული პრინციპი, რომლის შესაბამისადაც დასაქმებულთან ურთიერთობებში დამსაქმებლის შეცვლა შრომითი ურ-**

¹⁴⁷ მე-6 მუხლის 1¹-1³ პუნქტების მოქმედება ვრცელდება 2013 წლის 12 ივნისის N729 ცვლილების ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება 2013 წლის 12 ივნისის N729 ცვლილების ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება 2013 წლის 12 ივნისის N729 ცვლილების ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ.

თიერთობის შეწყვეტის საფუძველი არ არის, ვინაიდან დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვადაში, ხოლო, თუ იგი უვადოდ არის დასაქმებული, უვადოდ, შრომით ურთიერთობაში ყოფნის მართლზომიერი საფუძველი გააჩნია იქამდე, სანამ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ხელშეკრულებით ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძველი არ გამოვლინდება. აღნიშნულ პრინციპს იზიარებს საქართველოს შრომის კოდექსი. აღნიშნული მსჯელობის ნათელყოფის მიზნებისათვის სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ნ“ ქვეპუნქტზე, რომლის მიხედვითაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის დაწყებაა. ამდენად, სასამართლო განმარტავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში [სს „A“-სა] და [შპს „B“-ს] ლიკვიდაციას მათ დასაქმებულებთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არ მოჰყოლია, ვინაიდან აღნიშნულ საწარმოთა ლიკვიდაცია მას შემდეგ მოხდა, რაც ახალმა საწარმომ ძველი საწარმოს აქტივები შეიძინა. შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში ჯერ [სს „A“-ს], ხოლო შემდეგ [შპს „B“-ში] დასაქმებულებისათვის [შპს „C“] დამსაქმებლის უფლებამონაცვლეა. **სწორედ აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1⁴-ლი და 1⁵-ლი პუნქტებისა და ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ნ“ ქვეპუნქტის შინაარსობრივი, ლოგიკური და სისტემური ანალიზიდან.**

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ შპს „C“ „არ არის ახალშექმნილი საწარმო შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1⁴-ლი პუნქტის კონტექსტში, შესაბამისად, [სს „A“-სა] და [შპს „B“-ში] დასაქმებულებისათვის [შპს „C“] ძველი დამსაქმებლების უფლებამონაცვლეა, რაც იმას ნიშნავს, რომ მათი შრომის სტაჟი და ნამსახურობის პერიოდი [სს „A“-ში] დაიწყო და [შპს „B“-ში] გრძელდება. ამდენად, [დასაქმებულთან] დადებული შრომითი ურთიერთობა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერზე მეტად მიმდევრობით დადების შედეგად გაგრძელდა და მისი ხანგრძლივობა 30 თვეს აღემატება. შესაბამისად, [დასაქმებული შპს „C“-ში] უვადოდ დასაქმებულად მიიჩნევა. აღნიშნული კი ნიშნავს იმას, რომ მასთან 2013 წლის პირველ აგვისტოს ერთწლიანი ხელშეკრულების გაფორმება კანონსაწინააღმდეგოა.“

სასამართლოს განმარტებით, **„დამსაქმებელთან უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში ყოფნა ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრას არ გამორიცხავს, თუმცა ასეთ დროს აუცილებელია ობიექტური საფუძვლის არსებობა, ვინაიდან საგულისხმოა, რომ ასეთ დროს დასაქმებული უარს ამბობს უვადო შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას სოციალური დაცვის მექანიზმებზე, მეტ შრომითსამართლებრივ გარან-**

ტივებზე, მეტ სტაბილურობაზე. იმავდროულად, გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ ვადის განსაზღვრისათვის სახელშეკრულებო შეთანხმება თავისთავად არ არის ობიექტური საფუძველი.“

სააპელაციო სასამართლოს განჩინებაში იკითხება, რომ „მხარეთა განმარტებით, [შპს „C“-ში] მომუშავე ყველა დასაქმებულთან ვადიანი ხელშეკრულებები გაფორმდა, ხოლო ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადის ამონურვის შემდეგ თითქმის ყველა დასაქმებულთან უკადო შრომითი ხელშეკრულებები დაიდო [...]. აღნიშნული კი ნიშნავს იმას, რომ [დასაქმებული] ვარაუდობდა, მასთანაც უკადო შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდებოდა. შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 360-ე მუხლის შესაბამისად, ბათილია ხელშეკრულება, რომლითაც მხარეთა შორის დავა ან დაურწმუნებლობა აღმოიფხვრება ურთიერთდათმობის (მორიგების) გზით, თუ ხელშეკრულების შინაარსიდან გამომდინარე, ეს მორიგება ემყარება სინამდვილის შეუსაბამო გარემოებებს, და დავა ან დაურწმუნებლობა არ წარმოიშობოდა, მხარეებს რომ საქმის ნამდვილი მდგომარეობა სცოდნოდათ. დაურწმუნებლობას უთანაბრდება, როცა რაიმე მოთხოვნის განხორციელება საეჭვოა.“

„მორიგების დანიშნულებაა ძირითადი გარიგების ფარგლებში გაუგებრობების თავიდან აცილება, თუმცა, იმავდროულად, მორიგებას ახასიათებს ის, რომ მხარეები იმავე სამართალურთიერთობის ფარგლებში რჩებიან, არ იცვლება უზრუნველყოფის ღონისძიებები და ა. შ. მორიგების გზით მხოლოდ სამართალურთიერთობის გარკვეული დეტალების დაზუსტება, დაკონკრეტება ხდება. ამიტომაც მორიგებას ხშირად „დამდგენ“, „დამაზუსტებელ“ გარიგებად მიიჩნევენ. სამართლებრივი შედეგების თვალსაზრისით, მორიგებამ გარკვეული პირობის მოდიფიცირება (შეცვლა) შეიძლება გამოიწვიოს, ხოლო რიგ შემთხვევებში, მორიგება მხოლოდ ხელშეკრულების პირობის, სამართალურთიერთობის ამა თუ იმ გარემოების დაზუსტებას ეხება. მორიგება ორმხრივად მავალდებულებელი გარიგებაა, შესაბამისად, სამართალურთიერთობა იმ შეცვლილი თუ დაზუსტებული გარემოებების ფარგლებში უნდა გაგრძელდეს, რაზეც მხარეები შეთანხმდნენ. მოთხოვნის გამომრიცხავ შეპასუხებას თვით მორიგების მომწესრიგებელი მუხლი შეიცავს, კერძოდ, მორიგებიდან გამომდინარე, სამართლებრივი შედეგები არ წარმოიშობა, თუ მორიგება ემყარება სინამდვილის შეუსაბამო გარემოებებს, და დავა ან დაურწმუნებლობა არ წარმოიშობოდა, მხარეებს რომ საქმის ნამდვილი მდგომარეობა სცოდნოდათ. **სასამართლო განმარტავს, რომ, როდესაც**

სახელშეკრულებო თავისუფლებასა და მისგან წარმოშობილ სამართლებრივ შედეგებზეა საუბარი, უნდა შეფასდეს გამოვლენილი ნების თავისუფლება და ის ფაქტი, რამაც აღნიშნული ნების გამოვლენა განაპირობა. ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში იმ კითხვას უნდა გაეცეს პასუხი, თუ რამ განაპირობა ხელშეკრულების მხარის მიერ ნებაყოფლობით მისთვის საუარესო სახელშეკრულებო პირობაზე დათანხმება. მოცემულ შემთხვევაში, [დასაქმებული] 2013 წლის პირველ აგვისტოს ერთწლიან ვადიან შრომით ხელშეკრულებას ხელს არ მოაწერდა, რომ სცოდნოდა, რომ შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილების შედეგად იგი [შპს „C“-სთან] უვადო შრომით ხელშეკრულებაში იყო და ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების შემდეგ [შპს „C“] მასთან, შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდეგ, შრომით ხელშეკრულებას შეწყვეტდა.“

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ დასაქმებულის შპს „C“-სთან „შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1⁴-ლი და 1⁵-ლი პუნქტების კონტექსტში, უვადო შრომით ხელშეკრულებაში იყო, ხოლო მასა და [შპს „C“] შორის 2013 წლის პირველი აგვისტოს გაფორმებული ხელშეკრულება, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 360-ე მუხლის შესაბამისად, კანონსაწინააღმდეგოა. აღნიშნული სამართლებრივი მსჯელობა კი [დასაქმებულს] სამსახურიდან გათავისუფლებისა და მისი სამსახურში აღდგენის სამართლებრივი საფუძველია.“¹⁴⁸

შესაბამისად, სააპელაციო პალატა დაეთანხმა გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და განჩინებით არ დააკმაყოფილა დამსაქმებლის სააპელა-

¹⁴⁸ აღნიშნულთან დაკავშირებით, სააპელაციო სასამართლომ არ გაითვალისწინა დამსაქმებლის არგუმენტი „მასზე, რომ ის პოზიცია, რომელზეც [მოსარჩელე] იყო დასაქმებული, გაუქმებულია. აღნიშნულთან დაკავშირებით პალატა განმარტავს, რომ [შპს „C“-ს] მითითებული არგუმენტი ასახული არ აქვს პირველი ინსტანციის სასამართლოში წარდგენილ შესაგებებულში. ნიშანდობლივია, რომ აღნიშნული მტკიცებულება 2014 წლის პირველი აგვისტოს მდგომარეობით თარიღდება და მისი წარმოდგენის შესაძლებლობა კანონით დადგენილი წესით პირველი ინსტანციის სასამართლოშიც არსებობდა. უფრო მეტიც, აღნიშნული არგუმენტის თაობაზე არც სააპელაციო საჩივარშია მითითებული. სასამართლო კი ვერ დაეყრდნობა სააპელაციო სასამართლოში წარმოდგენილ მტკიცებულებას, კერძოდ, ცვლილებას [შპს „C“-ს] საშტატო განრიგში, რომელიც მტკიცებულებად მხარეთა ორმხრივი თანხმობით მხოლოდ იმ მიზნით იქნა დაშვებული, რომ დასაქმებულის საშუალო ხელფასი განსაზღვრულიყო. შესაბამისად, აღნიშნული მტკიცებულება მხოლოდ ზეინკლის საშუალო ხელფასის დადგენის მიზნითა და ფარგლებში ფასდება. სხვა გარემოება ახალი გარემოება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 380-ე მუხლის კონტექსტში და სააპელაციო ინსტანციაში მისი დამადასტურებელი მტკიცებულების საქმეზე დართვა მხოლოდ იმ შემთხვევაში შესაძლებელი, თუ იგი საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 215-ე და 380-ე მუხლების მოთხოვნებს აკმაყოფილებს. ამდენად, სასამართლო ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ მითითებული შუამდგომლობა სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოში არ გაუღერებულა. შესაბამისად, სააპელაციო პალატა ვერ შეაფასებს წარმოდგენილ მტკიცებულებას საშტატო ერთეულის გაუქმების ნაწილში. შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ [შპს „C“-ს] სარემონტო-მექანიკურ საამქროს საშტატო განრიგში ზეინკლის თანამდებობა არსებობს.“

ციო საჩივარი და უცვლელად დატოვა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება.¹⁴⁹

7.5 პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ტოლფას სამუშაოზე აღდგენა, კომპენსაცია

შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგების რიგითობის პრინციპი¹⁵⁰

საქმის ფაბულა: დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის 2011 წლის 4 ივლისს დაიდო უვადო შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც დასაქმებული დასაქმდა ერთ-ერთი ქალაქის საფოსტო განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე. კომპანიის გენერალურმა დირექტორმა 2012 წლის 27 ნოემბერს გამოსცა ბრძანება, რომლითაც დამტკიცდა დასაქმებულებთან შრომითი ხელშეკრულების ახალი ფორმა და იმავე დღეს საწარმოს დასაქმებულებთან, მათ შორის, საფოსტო განყოფილების უფროსთან გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულებები. ახალი ხელშეკრულების თანახმად, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა ერთი თვით. დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის პრეტენზიების არარსებობის შემთხვევაში, ხელშეკრულების ვადის გასვლისას ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდებოდა ავტომატურად ერთი თვით ყოველ ჯერზე. პრეტენზიების არსებობის შემთხვევაში მხარე ვალდებული იყო, ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე 2 დღით ადრე წერილობით ეცნობებინა მეორე მხარისათვის.

დამსაქმებელმა 2012 წლის 27 დეკემბერს შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა დასაქმებულთან, კერძოდ, გამოსცა ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის შესახებ, რომლითაც დასაქმებულს არ გაუვრძელდა შრომითი ხელშეკრულება. დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით. რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილებით, ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის ბრძანება დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. დასაქმებული აღდგენილ იქნა თანამდებობაზე და დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ

¹⁴⁹ უფლებამონაცვლეობასთან დაკავშირებით ანალოგიური შინაარსის მსჯელობაა წარმოდგენილი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 2 ნოემბრის განჩინებაში, საქმე №ას-905-871-2016. ნიშანდობლივია დაუსტდეს, რომ აღნიშნული დავის ფარგლებში დასაქმებულის სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა სარჩელის ხანდაზმულობის გამო.

¹⁵⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-951-901-2015, 2016 წლის 29 იანვარი.

დაეკისრა იძულებით გაცდენილი დროის შრომის ანაზღაურება 2012 წლის 27 დეკემბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულების დღემდე. დამსაქმებელმა სააპელაციო წესით გაასაჩივრა რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება. სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილებით, დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, კერძოდ, დასაქმებულის სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში არ დაკმაყოფილდა, ხოლო განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. მის სასარგებლოდ დამსაქმებელს დაეკისრა 9000 ლარის გადახდა. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრეს მხარეებმა. დამსაქმებელმა მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება და გასაჩივრებულ ნაწილში სარჩელის უარყოფა, ხოლო დასაქმებულმა – გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილება.

საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დასაქმებულის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, ხოლო დამსაქმებლის საკასაციო განაცხადი უარყოფილ იქნა.

საკასაციო სასამართლომ გაიზიარა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნა იმ ნაწილში, რომ დასაქმებულთან გაფორმებული შრომით ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებად უნდა იქნეს მიჩნეული. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტში მითითებულია **დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს დისკრეციული უფლებამოსილებით შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება.** სშკ დამსაქმებელს ავალდებულებს, „პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“. „**მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო, თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება.**“

საკასაციო სასამართლომ არ გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა და შეფასება დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენის მიზანშეუწონლობის შესახებ. „საკასაციო სასამართლო წინააღმდეგობრივად მიიჩნევს სააპელა-

ციო სასამართლოს მსჯელობასა და დასკვნებს [...] იმ კონტექსტშიც, რომ სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობას კანონმდებელმა კონკრეტული სამართლებრივი შედეგი დაუკავშირა სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის სახით, ამასთან, საქმის მასალებში არაა წარმოდგენილი მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენის შემთხვევაში მის მიერ შრომითი მოვალეობების განხორციელების შეუძლებლობას. ევროპის სოციალური ქარტიის [...] მე-10 მუხლი ითვალისწინებს პროფესიული მომზადების უფლებას, რომლის მე-4 პუნქტით, რომელზეც საქართველოს აღებული აქვს ვალდებულება, დადგენილია დამსაქმებლის ვალდებულება, აუცილებლობის შესაბამისად, უზრუნველყოს ან ხელი შეუწყოს სპეციალური ზომების გატარებას ხანგრძლივი დროის განმავლობაში დაუსაქმებელ პირთა გადამზადებისა და სამუშაო პროცესში ჩართვის მიზნით.¹⁵¹

პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნა როგორც დასაქმებულის უპირატესი უფლება¹⁵²

საქმის ფაბულა: დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის 2012 წლის 3 დეკემბერს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება. ხელშეკრულების მიხედვით, დასაქმებული დაინიშნა ამცრელი ექთნის პოზიციაზე. დამსაქმებლის 2016 წლის 16 მარტის ბრძანების საფუძველზე, დასაქმებულს დადგენილი დისციპლინური ნორმების, ეთიკისა და დაწესებულების ხელმძღვანელის მიმართ გაკეთებული ცილისმწამებლური და შეურაცხმყოფელი განცხადებების გამო, მიეცა საყვედური. 2016 წლის 16 ივნისის ბრძანებით, დასაქმებული გათავისუფლდა სამსახურიდან. გათავისუფლების სამართლებრივ საფუძველად მიეთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“¹⁵³ და „თ“¹⁵⁴ ქვეპუნქტები.

¹⁵¹ საკასაციო სასამართლოს ეს განმარტება უნდა შეფასდეს სასამართლო პრაქტიკით დადგენილ ერთგვაროვან მიდგომად სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით დადგენილი სამართლებრივი შედეგების რიგითობის პრინციპის შესახებ. შეად. საქართველოს უზენაესი სასამართლო, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება, საქმე №ას-931-881-2015, 2016 წლის 15 აპრილის განჩინება, საქმე №ას-1083-1020-2015, 2016 წლის 26 ივლისის განჩინება, საქმე №ას-98-94-2016, 2017 წლის 3 თებერვლის განჩინება, საქმე №ას-570-545-2016, 2017 წლის 3 თებერვლის განჩინება, საქმე №1000-961-2016.

¹⁵² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-1122-1042-2017, 2017 წლის 4 ნოემბერი.

¹⁵³ დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით, ან/და შრომის შინაგანანუსით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

¹⁵⁴ დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით, ან/და შრომის შინაგანანუსით დაკისრებული ვალდებულების დარღ-

დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ, რომლითაც მოითხოვა: დისციპლინურ პასუხისმგებლობაში მიცემის შესახებ დამსაქმებლის 2016 წლის 16 მარტის ბრძანების ბათილად ცნობა, ამცრელი ექთნის თანამდებობაზე დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის 2016 წლის 16 ივნისის ბრძანების ბათილად ცნობა, ამცრელი ექთნის პოზიციაზე სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებით, სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა: დამსაქმებლის 2016 წლის 16 ივნისის ბრძანება ბათილად იქნა ცნობილი; დასაქმებული აღდგენილ იქნა ამცრელი ექთნის თანამდებობაზე; დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ დაეკისრა თვეში 150 ლარის ოდენობით იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. გადაწყვეტილების გაუქმებისა და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის მოთხოვნით სააპელაციო საჩივარი წარადგინა დამსაქმებელმა. სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილებით, სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. გაუქმდა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში და დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა 4000 ლარის ოდენობით.

სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი დამსაქმებლის გადაწყვეტილება დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ.¹⁵⁵ თუმცა სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ არ არსებობდა მოსარჩელის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

მოცემული დავის ფარგლებში სააპელაციო სასამართლო შეეხო შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტს და განმარტა, „რომ უკვადო ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობის სამართლებრივი შედეგი ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტიდან ხელშეკრულების გაგრძელებულად მიჩნევასა, **თუმცა ხელშეკრულების ავტომატურად გაგრძელებულად მიჩნევას სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი გამორიცხავს და ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობის პირობებში უფლებრივი რესტიტუციის სამ შექანიზმს ითვალისწინ-**

ვვა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით, ან/და შრომის შინაგანანგისით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

¹⁵⁵ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის საფუძვლის შესახებ იხ. ზემოთ, 7.3.3.1 ქვეთავი, შინაგანანგისით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევის საფუძვლით გათავისუფლებისას შინაგანანგისთან დაკავშირებული ცალკეული გარემოებების დამტკიცების პირობა.

ნებს: პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენას, ტოლფას თანამდებობაზე დასაქმებას, ან კომპენსაციას.“

სასამართლოს განმარტებით, „გემოაღნიშნული შესაძლებლობები რიგითობის მიხედვით უნდა იქნეს განხილული, კერძოდ, შრომითი ხელშეკრულების ბათილობის პირობებში, შედეგობრივი თვალსაზრისით, მიიჩნევა, რომ დასაქმებულთან დადებული ხელშეკრულება არც შეწყვეტილა. შესაბამისად, ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილობის უპირველესი და ყველაზე მართებული სამართლებრივი შედეგი პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენაა. თუმცა, ვინაიდან სშკ-ი დასაქმებულის უფლებებში რესტიტუციის სხვა შესაძლებლობებსაც იძლევა, აღნიშნული ნიშნავს იმას, რომ, როდესაც პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელი ან მიზანშეუწონელია, გამოკვლეულ უნდა იქნეს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებული სხვა შესაძლებლობები, კერძოდ, დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისა და კომპენსაციის გაცემის შესაძლებლობა.“

სააპელაციო პალატამ მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინებაზე¹⁵⁶ და აღნიშნა: „დასახელებულ განჩინებაში სასამართლო განმარტავს, რომ: „სააპელაციო სასამართლოს უნდა გამოეკვლია არსებობდა, თუ არა, ის თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც მოსარჩელე ითხოვს. იმ შემთხვევაში, თუ ხსენებული თანამდებობა გაუქმებულია და, შესაბამისად, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე მოსარჩელის აღდგენა შეუძლებელია, სასამართლომ, შესაძლებელია, მოსარჩელის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის თაობაზე იმსჯელოს, ხოლო, თუ ასეთი თანამდებობაც არ არსებობს, მაშინ უნდა გაირკვეს, არსებობს, თუ არა მოსარჩელისათვის კომპენსაციის გადახდის წინაპირობები.“

სააპელაციო პალატამ აღნიშნა ისიც, რომ „შრომის სამართლის ფუნდამენტური პრინციპებიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობა იმ სოციალური სამართლიანობის აღდგენის წინაპირობაა, რომელიც იარსებებდა, რომ არა დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტა. შესაბამისად, როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობასა და პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას ითხოვს, **აღნიშნული მოთხოვნა დასაქმებულის უპირატესი უფლებაა, რადგან მისი დათხოვნა მისივე უკანონო გათავისუფლების თანმდევი შედეგია. შესაბამისად, დათხოვნის უკანონოდ ცნობის პირობებში, უკანონოდ დათხოვნილის მოთხოვნა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის თაობაზე დაცვის ღირსი ლეგიტიმური ინტერესის შემცველია. თუმცა აღნიშნული უფლება აბსოლუტური კატე-**

¹⁵⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-588-556-2014, 2015 წლის 27 აპრილი.

გორია არ არის და მისი დაკმაყოფილება გარკვეულ წინაპირობებზეა დამოკიდებული. სწორედ ამგვარი მსჯელობის განვითარების შედეგია სშკ-ის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული შრომის უფლებებში აღდგენის საში აღტერნატივა.

ამ მიმართებით, პირველ რიგში, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ობიექტური შესაძლებლობა, კერძოდ, იგივე სამუშაო ადგილის არსებობა. მითითებული გარემოების თაობაზე მტკიცების ტვირთი დამსაქმებლის მხარეზეა. მან უნდა ადასტუროს ფაქტი მასზე, რომ პირვანდელი სამუშაო ადგილი აღარ არსებობს, ან არსებობს, თუმცა დაკავებულია. მისივე მტკიცების საგანში შედის იმის დადასტურება, რომ მესამე პირი სადავო პოზიციას იკავებს და იგი ამ ფაქტის მიმართ კეთილსინდისიერია, და რომ სადავო პოზიციის მესამე პირის მხრიდან დაკავება ფორმალურ ხასიათს არ ატარებს და მხოლოდ რეალური საჭიროებიდან გამომდინარეობს. იმავდროულად, დამსაქმებლის პატივსაღები ინტერესი გათავისუფლებულ დასაქმებულთან სამსახურებრივი ურთიერთობის გაგრძელების შეუძლებლობაშიც შეიძლება მდგომარეობდეს.“

მოცემულ დავაზე სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ, სამუშაოდან დათხოვნის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის მიუხედავად, არ არსებობს სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობა იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ „მოპასუხე კლინიკაში ყველა ექთნის პოზიცია დაკავებულია. გარდა ამისა, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მხედველობაში იყო მისაღები ის გართულებული ურთიერთობები, რაც დამსაქმებელსა და დასაქმებულ შორის არსებობდა.¹⁵⁷

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელმა დასაქმებულს უკანონოდ დათხოვნისათვის სამუშაოზე აღდგენის ნაცვლად უნდა

¹⁵⁷ მხარეებს შორის გართულებული შრომითი ურთიერთობის შესახებ სააპელაციო პალატის მითითებით, აღნიშნულ გარემოებას ადასტურებდა თავად დასაქმებულის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებები და განმარტება, რომ თავიდანვე პოლიკლინიკის დირექტორის თანამდებობაზე მისი დანიშვნის წინააღმდეგი იყო უშუალოდ მოსარჩელე-დასაქმებული, ასევე მთელი კოლექტივი და სხვების მსგავსად იგიც გამოთქვამდა პროტესტს აღნიშნულთან დაკავშირებით. სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, „დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის გართულებულ შრომით ურთიერთობაზე მეტყველებდა ასევე ის არაერთი განცხადება, რომლითაც მოსარჩელე ადმინისტრაციულ ორგანოებს მიმართავდა.“ „შესაბამისად, პალატამ მიიჩნია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება გამძაფრებული კონფლიქტის ნიშნად არასწორად შეწყდა, თუმცა შეწყვეტის მართებული სამართლებრივი შედეგი მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენა კი არა, მისი გონივრული კომპენსირებაა. სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, უკანონოდ გათავისუფლებულის [დასაქმებულის] პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა მიზანშეწონილი არ არის, მაშინ, როდესაც გართულებული შრომითი ურთიერთობა სამუშაოს შესრულების შემაფერხებელ გარემოებად განიხილება, რაც განსახილველ შემთხვევაში ცხადად სახეზეა. ამ მოსაზრებას ისიც ამყარებდა, რომ დღეის მდგომარეობით, ექთნის ვაკანტური პოზიცია არ არსებობდა, მოპასუხე პოლიკლინიკა კი სახელმწიფოს დაფუძნებული საზოგადოებაა, შესაბამისად, შტატების გაზრდის თაობაზე სახელმწიფოს სათანადო ორგანოს ნებაა საჭირო.“

გადაუხადოს კომპენსაცია 4 000 ლარის ოდენობით.¹⁵⁸ „კომპენსაციის ოდენობასთან დაკავშირებით სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ი არ აწესებს კომპენსაციის მინიმალურ ან მაქსიმალურ ოდენობას. არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. შესაბამისად, სასამართლომ იმ შრომითსამართლებრივი „კარგი პრაქტიკით“ უნდა იხელმძღვანელოს, რასაც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია აღიარებს. შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი, საშუალოდ, შესატყვისის სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. იმავდროულად, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა. შ.“

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა ორივე მხარემ. დამსაქმებელმა მოითხოვა გადაწყვეტილების გაუქმება კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში და სადავოდ მიიჩნია კომპენსაციის გონივრულობა. იმავდროულად, აღნიშნა, რომ გადაწყვეტილება კომპენსაციის განსაზღვრის ნაწილში დაუსაბუთებელია. დასაქმებულმა მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის დაკმაყოფილება სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში. დასაქმებულის მოსაზრებით, ვინაიდან დამსაქმებლის 2016 წლის 16 ივნისის ბრძანება ცნობილია ბათილად, რაც სააპელაციო ინსტანციაშიც უცვლელად დარჩა, იგი აღდგენილ უნდა იქნეს განთავისუფლებამდე დაკავებულ პოზიციაზე, ან უნდა დაკმაყოფილდეს ტოლფასი სამსახურით.

საკასაციო სასამართლომ წარმოდგენილი საკასაციო საჩივრები დააკმაყოფილა ნაწილობრივ და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნა იმავე სასამართლოს.

დასაქმებულის მტკიცებით, სააპელაციო სასამართლომ არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოება სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით განსაზღვრული იურიდიული შედეგის განმაპირობებელ საფუძვლად ექთნის ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის შესახებ, მაშინ, როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებული არც ექთნის თანამდებობაზე მუშაობდა, არც ამ

¹⁵⁸ განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლომ მხედველობაში მიიღო მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღი (2016 წლის 16 ივნისი), ის ანაზღაურება, რასაც ის ყოველთვიურად იღებდა (150 ლარი), ასევე ხელშეკრულების შეწყვეტიდან გასული დროის პერიოდი (12-13 თვე) და მივიდა დასკვნამდე, რომ, მოცემულ შემთხვევაში, 4000 ლარი (ხელზე ასაღები) უკანონოდ დათხოვნილი თანამშრომლისათვის ჯეროვანი კომპენსაცია იქნებოდა.

თანამდებობიდან გათავისუფლებულა და, შესაბამისად, აღარც მასზე აღდგენას ითხოვდა. უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებული იკავებდა ამცრელი ექთნის თანამდებობას. შესაბამისად, სწორედ ამ თანამდებობაზე აღდგენა იყო სასარჩელო მოთხოვნა, რაზეც უკანონოდ ეთქვა უარი. აღნიშნულზე საკასაციო სასამართლოს პოზიციით, „სააპელაციო პალატამ მართებულად დაადგინა, რომ [დასაქმებულთან] შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლზომიერად, არაკანონიერად. შესაბამისად, საკასაციო პალატამ მსჯელობა უნდა იქონიოს [დასაქმებულის] პრეტენზიაზე, რომელიც უკანონოდ დათხოვნილის [დასაქმებულის] გათავისუფლებულ თანამდებობაზე აღდგენის იურიდიული შედეგის დადგომისკენაა მიმართული, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის იმ ნორმატიული შინაარსის საფუძველზე, რომელიც დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, **სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელს ავალდებულებს, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უბრუნველყოს იგი ტოლფასი სამუშაოთი. გამომდინარე იქიდან, რომ თუკი იარსებებს [დასაქმებულის] საკასაციო საჩივრის გაზიარების საფუძველი, შედეგობრივი თვალსაზრისით, გამოირიცხება შედავების მართებულობის კვლევა კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის ნაწილში.**“

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, „დავის ხელახლა განხილვისას სააპელაციო პალატამ **ჯერ უნდა გამოარკვიოს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის შესაძლებლობა, ხოლო შემდგომ, საჭიროების მიხედვით, იმსჯელოს კომპენსაციის სამართლიან და გონივრულ ოდენობაზე, რადროსაც მხედველობაშია მისაღები საქმის კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებები: ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ობიექტური საფუძველი, სამომავლოდ დასაქმების პერსპექტივა, მუშაკის მატერიალური მდგომარეობა და ა.შ.**“

საკასაციო სასამართლოს მოსაზრებით, ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან და მითითებებიდან გამომდინარე, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმებისა და საქმის ხელახლა განსახილველად დაბრუნების სამართლებრივი შედეგით დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარიც ნაწილობრივ დასაკმაყოფილებელია, „რადგან კომპენსაციის განსაზღვრის ნაწილში სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება იურიდიულად საკმარისად არ არის დასაბუთებული. აღნიშნული კი კომპენსაციის განსაზღვრის ნაწილში გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველია.“

სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობის შესახებ დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთი¹⁵⁹

საქმის ფაბულა: დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა. დამსაქმებელმა დასაქმებულთან მოშალა შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძველით. დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს დამსაქმებლის წინააღმდეგ და მოითხოვა დამსაქმებლის გადანაცვების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება. სამივე ინსტანციის სასამართლომ დააკმაყოფილა დასაქმებულის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის შესახებ.¹⁶⁰

დამსაქმებელი სადავოდ ხდიდა დასაქმებულის სამსახურში აღდგენისა და მისთვის სამსახურში აღდგენამდე იძულებითი განაცდურის დროის ხელფასის მიკუთვნების მართლზომიერებას. უზენაესი სასამართლოს თანახმად, „ვინაიდან მხარეთა შორის წარმოშობილი დავა ექვემდებარება საქართველოს კანონმდებლობით მოწესრიგებას, უცხო ქვეყნის სასამართლო პრაქტიკასა და საკანონმდებლო გამოცდილებას მოცემულ საქმეზე გავლენა ვერ ექნება და მასზე სასამართლოს მიერ მიღებული იურიდიული ძალის მქონე დოკუმენტის სახელმწიფოს სახელით მიღებული გადანაცვების დაფუძნება უმართებულოა, თუმცა, სარეკომენდაციო თვალსაზრისით, საყურადღებოა ILO-ს 1982 წლის N158 კონვენცია დასაქმების შეწყვეტის შესახებ, სადაც ასახული დებულებები, დასაქმებულთა უფლებების დაცვის კუთხით, შრომის საერთაშორისო სტანდარტებს წარმოადგენს. **საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ, როგორც წესი, პირვანდელ თანამდებობაზე დასაქმებულის აღდგენა შემდეგ კრიტერიუმებს უნდა აკმაყოფილებდეს: კერძოდ, დასაქმებული დათხოვნილი უნდა იყოს დაკავებული თანამდებობიდან, დათხოვნის საფუძველი უნდა იძლეოდეს დათხოვნის უკანონოდ მიჩნევისა და მისი ბათილობის წინაპირობას. დათხოვნის მართლზომიერება კანონით გათვალისწინებულ ვადაში უნდა იქნეს შეცილებული. ამასთან, კეთილსინდისიერების პრინციპიდან გამომდინარე, აღდგენა არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს დამსაქმებლის დაცვის ღირს რაიმე ინტერესს. ამდენად, მართალია, დამსაქმებლის ინიციატივით უკანონოდ გათავი-**

¹⁵⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადანაცვებილება, საქმე №ას-1210-2018, 2019 წლის 15 თებერვალი.

¹⁶⁰ მითითებულ საქმეზე დეტალურად იხ. ზემოთ, 7.3.3.1 ქვეთავი, ვალდებულების დარღვევის საფუძველით სამუშაოდან გათავისუფლების შეფასება „შრომის თავისუფლების“ შესახებ კონსტიტუციური გარანტიის ჭრილში; ასევე იხ. 7.7 ქვეთავი, „ხელშეკრულების მოშლის შესახებ შეტყობინებასთან, ხელშეკრულების მოშლის საფუძველის დასაბუთებასა და ხელშეკრულების მოშლის შესახებ დამსაქმებლის გადანაცვების გასაჩივრებასთან დაკავშირებული მნიშვნელოვანი ასპექტები“.

სუფლების სამართლებრივ შედეგებს შორის დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილას აღდგენა დასაქმებულის უპირატესი უფლებაა, თუმცა მისი დაკმაყოფილება გარკვეული ფაქტობრივი გარემოებების არსებობას უკავშირდება. პროცესუალურსამართლებრივი თვალსაზრისით, მოსარჩელემ უნდა მიუთითოს ფაქტები, რომლებიც მისი არამართლზომიერი გათავისუფლების პრეზუმფციას ქმნის, ხოლო მოპასუხემ უნდა ამტკიცოს მასთან დასაქმებული სუბიექტის გათავისუფლების მართლზომიერება და **აღნიშნული სუბიექტის პირვანდელ სამუშაო ადგილას აღდგენის შეუძლებლობა**. მტკიცების ტვირთის ამგვარად გადანაწილება შესაბამისობაშია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დამკვიდრებულ შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან.“

უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, **„განსახილველ შემთხვევაში, კასატორმა არათუ ვერ დაამტკიცა, არამედ არც კი მიუთითებია იმ გარემოებაზე, რომ დავის განხილვის დროისათვის მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობას იკავებს სხვა პირი კონკურსის წესით (შდრ.: სუსგ №ას-499- 499-2018), ან რომ მოსარჩელეს ამდენი ხნის განმავლობაში არ უშუშავია და კითხვის ნიშნის ქვეშ დგება, რამდენად ეფექტურად განახორციელებს იგი დაკისრებული მოვალეობების შესრულებას (შდრ.: სუსგ №ას-863-830-2016, 05 იანვარი, 2017), ანუ სამსახურში აღდგენა ობიექტურად შეუძლებელია.“**

„შესაბამისად, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სსკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის დანაწესის იმ ნორმატიული შინაარსის გამოყენების საპირისპიროდ, რომლის მიხედვითაც სადავო ბრძანების ბათილად ცნობასთან ერთად დამსაქმებელს დაევალა აღადგინოს დასაქმებული პირვანდელ სამუშაო ადგილზე, კასატორს დასაბუთებული საკასაციო შედაგება არ წარმოუდგენია.“

კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას დასაქმებულის მიერ სხვა სამუშაოზე დასაქმების საკითხი¹⁶¹

საქმის ფაბულა: *დამსაქმებლის 2011 წლის 14 დეკემბრის ბრძანების ძალით დასაქმებულთან გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. დასაქმებული მუშაობდა დამსაქმებელი ორგანიზაციის თავმჯდომარის თანაშემწის პოზიციაზე და მისი შრომის ანაზღაურება იყო თვეში 1040 ლარი. 2014 წლის 4 ნოემბერს დასაქმებული გათავისუფლდა დაკავებული პოზიციიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტ-*

¹⁶¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-570-545-2016, 2017 წლის 3 თებერვალი.

ტის საფუძველზე – „სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას“. დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ და მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება. საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის გადაწყვეტილებით, ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა დასაქმებულის სარჩელი. ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის ბრძანება დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ და დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის სახით თანხის გადახდა 12 თვის ხელფასის ოდენობით. დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა. დამსაქმებლის მტკიცებით, დასაქმებულსა და მის უშუალო უფროსს შორის არსებობდა ობიექტური, პიროვნული შეუთავსებლობა. დამსაქმებელი საქმისწარმოების პროცესში ასევე ამტკიცებდა, რომ ამჟამად მოსარჩელე დასაქმებულია და მისი ანაზღაურება იმაზე მეტია, ვიდრე მას მოპასუხესთან მუშაობის პერიოდში ჰქონდა, შესაბამისად, მოპასუხისათვის 12 თვის ხელფასის დაკისრება კომპენსაციის სახით არათანაბარობიერი იყო და შეუსაბამოდ ამიანებდა დამსაქმებელს. სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილებით, ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი და საქალაქო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება შეიცვალა მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხის, 12 თვის ხელფასის ოდენობით, კომპენსაციის გადახდის ვალდებულების ნაწილში და, ამ ნაწილში მიღებული ახალი გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელს დასაქმებულისათვის დაეკისრა 3 თვის ხელფასის კომპენსაციის გადახდა. დანარჩენ ნაწილში გასაჩივრებული გადაწყვეტილება უცვლელად დარჩა. დასაქმებულმა გაასაჩივრა სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც მის სასარგებლოდ მოპასუხეს დაეკისრა 3 თვის ხელფასის კომპენსაცია და მოითხოვა ამ ნაწილში ახალი გადაწყვეტილების მიღებით დამსაქმებლისთვის 12 თვის ხელფასის კომპენსაციის დაკისრება. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება ასევე გაასაჩივრა დამსაქმებელმა და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით მოითხოვა დასაქმებულის სარჩელის უარყოფა.¹⁶² საკასაციო სასამართლოს განჩინებით, არ დაკმაყოფილდა როგორც დასაქმებულის, ასევე დამსაქმებლის საკასაციო საჩივრები.

¹⁶² ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერებასთან დაკავშირებით, დეტალურად იხ. ზემოთ, 7.3.4 ქვეთავი, „პიროვნული შეუთავსებლობა“ და სამსახურის გამართული ფუნქციონირებისათვის საფრთხის შექმნა, როგორც ხელშეკრულების შეწყვეტის ობიექტური საფუძველი.

საკასაციო სასამართლოს თანახმად, 12 თვის ხელფასის ოდენობის კომპენსაციის სამმაგ ოდენობამდე შემცირების საკითხზე დასაქმებულის პრეტენზია „არ არის გამყარებული სამართლებრივად წონადი მტკიცებულებებით, რაც საშუალებას მისცემდა სასამართლოს, დაეკმაყოფილებინა საკასაციო განაცხადი.“ **„პირველ ინსტანციაში საქმისწარმოებისას ყოფილმა დასაქმებულმა დაამტკიცა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონობა, თუმცა, იმის გათვალისწინებით, რომ იგი გათავისუფლებიდან 22 დღეში დასაქმდა სხვა სამსახურში, თანაც უფრო მაღალანაზღაურებადი სამუშაოთი, სასამართლომ სშკ-ის 38.8-ე მუხლის საფუძველზე, მიზანშეწონილად მიიჩნია მისთვის კომპენსაციის მიკუთვნება 12 თვის ხელფასის სახით“.** შესაბამისად, საკასაციო სასამართლო მოცემულ შემთხვევაში დაეთანხმა სააპელაციო სასამართლოს მიდგომას 12 თვის კომპენსაციის ოდენობის 3 თვის ხელფასის კომპენსაციის ოდენობამდე შემცირების საკითხს.

ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის ნაცვლად კომპენსაციის მიკუთვნება¹⁶³

საქმის ფაბულა: დასაქმებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირის დირექტორის ბრძანებით ცენტრის შიდა მონიტორინგის სამმართველოს უფროსის თანამდებობაზე განუსაზღვრელი ვადით დაინიშნა. დასაქმებულის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება 1785 ლარს შეადგენდა. ცენტრის დირექტორის 2014 წლის 29 აგვისტოს ბრძანებით, დამსაქმებელმა დასაქმებულთან მოშალა შრომითი ხელშეკრულება დასაქმებულის მიერ ვალდებულების უხეშად დარღვევის საფუძველით.

დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა მოპასუხის წინააღმდეგ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით, 2014 წლის 30 აგვისტოდან სამსახურში აღდგენამდე, მისი ყოველთვიური ხელფასის 1785 ლარის გათვალისწინებით.

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი დასაქმებულის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება. დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ დაეკისრა 2014 წლის 30 აგვისტოდან 2015 წლის 31 მარტის ჩათვლით, იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურება. დანარჩენ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. აღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს მხარეებმა. დასაქმებულმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწი-

¹⁶³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-637-637-2018, 2018 წლის 29 აგვისტო.

ლობრივ გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება, ხოლო დამსაქმებელმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების ნაწილობრივ გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილების მიღება და სარჩელის უარყოფა მოითხოვა.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დასაქმებულის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა. სარჩელი ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში დაკმაყოფილდა. დასაქმებული აღდგენილ იქნა დამსაქმებლის ტოლფას – შიდა აუდიტის სამსახურის კოორდინატორის თანამდებობაზე. დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ 2014 წლის 30 აგვისტოდან 2015 წლის 4 იანვრის ჩათვლით იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება დაეკისრა, ყოველთვიური ხელფასის – თვეში 1785 ლარის – გათვალისწინებით. დამსაქმებელს ასევე დაეკისრა 2015 წლის 5 იანვრიდან შიდა აუდიტის სამსახურის კოორდინატორის თანამდებობაზე აღდგენამდე პერიოდის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ყოველთვიური ხელფასის – თვეში 1320 ლარის – გათვალისწინებით. დამსაქმებულის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების, ახალი გადაწყვეტილების მიღებისა და სარჩელის უარყოფის მოთხოვნით.

უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებით, გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ნაწილობრივ გაუქმდა და საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა.

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, იმ სამართლებრივი შედეგის გათვალისწინებით, რისი მიღწევაც [დასაქმებულს] სურს, კერძოდ, სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენისა (უფლებრივი რესტიტუცია) და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა სშკ-ის 38.8 [...] და 44-ე [...], ასევე, სსკ-ის 394.1 [...] და 409-ე [...] მუხლებიდან გამომდინარეობს.“

უზენაესი სასამართლო დაეთანხმა ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების დასკვნას, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ მოშლის შესახებ. თუმცა საკასაციო პალატამ არ გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა, რომ ცენტრის შიდა აუდიტის სამსახურის კოორდინატორის თანამდებობა დასაქმებულის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფასია. სასამართლოს განმარტებით, „ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის ბათილად ცნობა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულისათვის ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის ვალდებულებას იწვევს მაშინ, როდესაც პირვანდელ სამუშაო ადგილზე დასაქმებულის აღდგენა ობიექტურად შეუძლებელია. როდესაც

უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობასა და უფლებებში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეათასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ: თუ მოსარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივსადები ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზანშეწონილობა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და, მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე. შესაბამისად, თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, თუმცა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია ან მიზანშეუწონელია, ასეთ შემთხვევაში, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. ამ მიზნით მან უნდა გამოიკვლიოს, რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობებს შორის. იმავდროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა”¹⁶⁴

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, „სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიზნებისთვის ტოლფასი სამუშაო ნიშნავს როგორც ფუნქციური დატვირთვით, ისე შრომის ანაზღაურების მხრივ მსგავს თანამდებობას, განსახილველ შემთხვევაში კი, ცენტრის შიდა აუდიტის სამსახურის კოორდინატორის თანამდებობა როგორც ფუნქციურად, ისე შრომის ანაზღაურებით განსხვავებულია მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობისგან. ამასთან, საკასაციო სასამართლოს აღნიშნული თანამდებობის ტოლფასად მიჩნევის პირობებშიც შეუძლებლად მიაჩნია მასზე მოსარჩელის აღდგენა. ამ თვალსაზრისით, პალატა ყურადღებას მიაქცევს იმ უდავო გარემოებას, რომ **სააპელაციო სასამართლოს მიერ ტოლფასად მიჩნეული თანამდებობა არ არის ვაკანტური და იგი მესამე პირს კონკურსის წესით აქვს დაკავებული, შესაბამისად, ხსენებულ პოზიციაზე მოსარჩელის აღ-**

¹⁶⁴ სასამართლო უთითებს სახელმძღვანელოზე: ავტორთა კოლექტივი, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2016, 270-272.

დგენით შეილახება ამ უკანასკნელის უფლებები, რომელიც ამ თანამდებობაზე ლეგიტიმურად არის დანიშნული, რაც დამოუკიდებელ საფუძველს წარმოადგენს იმისთვის, რომ მოსარჩელეს უარი ეთქვას კოორდინატორის – როგორც ტოლფას – თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნაზე.“ შედეგად, „ტოლფასი თანამდებობის არარსებობის, მასზე დათხოვნილი პირის დასაქმების შეუძლებლობის ან არამიზანშეწონილობის პირობებში, სასამართლომ კომპენსაციის საკითხზე უნდა იმსჯელოს.“

სასამართლოს განმარტებით, „**სშკ არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების, დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოქებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. იმავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ.**“¹⁶⁵ „ამრიგად, საკასაციო სასამართლოს კომპენსაციის გონივრულ და სამართლიან ოდენობად მიანიც ცენტრის მონიტორინგის სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე მოსარჩელის მიერ მისაღები ხელფასის ერთი წლის ოდენობა, რაც 21 420 ლარს (1785*12) შეადგენს.“

კომპენსაციის ოდენობა უვადო შრომითი ურთიერთობის შემთხვევაში¹⁶⁶

საქმის ფაბულა: დასაქმებული დამსაქმებელ ორგანიზაციაში მუშაობდა პოს-პიტალში ჯერ აფთიაქის უფროსი პროვიზორის, შემდეგ კი სააფთიაქო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე. დასაქმებულის თანამდებობრივი სარგო 2500 ლარს შეადგენდა. დამსაქმებლის ბრძანებით, დასაქმებული გათავისუფლდა სააფთიაქო სამსახურის უფროსის თანამდებობიდან. დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ და მოითხოვა დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება. რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილებით, სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. რაიონული სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით

¹⁶⁵ სასამართლო უთითებს სახელმძღვანელოზე: ავტორთა კოლექტივი, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2016, 272.

¹⁶⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №აპ-787-736-2017, 2017 წლის 10 ნოემბერი.

გაასაჩივრა დასაქმებულმა, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილებით, სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ: ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის ბრძანება; დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის – 70 000 ლარის – გადახდა. აპელანტს უარი ეთქვა სააფთიაქო სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე აღდგენაზე. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტთან დაკავშირებით სააპელაციო სასამართლომ განმარტა, რომ **„დამსაქმებლისათვის დადგენილია ჯერ უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო, თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, – მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება. დადგენილია, რომ ის პოზიცია, რომელიც მოსარჩელეს გათავისუფლებამდე ეკავა, დღეის მდგომარეობით ვაკანტური არ არის. სააფთიაქო სამსახურის უფროსის თანამდებობას ამჟამად ლეგიტიმურად, კონკურსის წესით იკავებს მესამე პირი [...]. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ მიზანშეწონილად მიიჩნია გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის შედეგად არა სამსახურში აღდგენა, არამედ – მოპასუხისათვის მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდის დაკისრება. სასამართლომ გაითვალისწინა აპელანტის განმარტება, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ მას პროფესიით არ უმუშავია, იგი საზღვარგარეთ გაემგზავრა, ამჟამადაც იქ ცხოვრობს და მუშაობს, მაგრამ არა პროფესიით, რაც სასამართლოს მოსაზრებით, პროფესიული განვითარების კუთხით შემაფერხებელ გარემოებას და მოსარჩელის მიერ დამსაქმებელ ორგანიზაციაში თანამედროვე გამოწვევების დაძლევის შესაძლებლობას ეჭვქვეშ აყენებს. მოსარჩელე უკანონო გათავისუფლების შემდეგ იძულებული გახდა, მოსწყვეტოდა ოჯახს და ემუშავა საზღვარგარეთ მომვლელად, რაც უკანონო გათავისუფლების შედეგებს კიდევ უფრო ამძიმებს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით უნდა გადაეხადა 70 000 ლარი.“**

დამსაქმებელმა საკასაციო წესით გაასაჩივრა სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილება, მოითხოვა მისი გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი და გასაჩივრებული გადაწყვეტილება ნაწილობრივ შეიცვალა ახალი გადაწყვეტილების მიღებით. კერძოდ, საკასაციო სასამართლო დაეთანხმა სააპელაციო სასამართლოს

გადანყვეტილებას დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ მოშლის ნაწილში. უზენაესმა სასამართლომ ახალი გადაწყვეტილებით მხოლოდ დასაქმებულისათვის მიკუთვნებული კომპენსაციის ოდენობა შეამცირა და იგი განისაზღვრა 30 000 ლარის ოდენობით.

საკასაციო სასამართლომ გაიზიარა კასატორის პრეტენზია „მხოლოდ იმ ნაწილში, რომ სააპელაციო სასამართლომ დაუსაბუთებლად დააკისრა დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ 70 000 ლარის გადახდა, თუმცა არა თანხის დაკისრების სამართლებრივი, არამედ განსაზღვრული ოდენობის ფარგლებში.“ სასამართლოს განმარტებით, „**სასარჩელო მოთხოვნის (სამსახურში აღდგენის) ალტერნატიული ღონისძიების (კომპენსაციის) დაკმაყოფილების სამართლებრივ წინაპირობას წარმოადგენს არა მოსარჩელის განმარტება მისი დაუსაქმებლობის შესახებ (თუნდაც ეს ფაქტი პრეიუდიციული მნიშვნელობის ყოფილიყო), არამედ უკანონოდ დარღვეული შრომითი უფლების აღდგენის მიზნით დამსაქმებლისთვის ყოფილი დასაქმებულის სასარგებლოდ კომპენსაციის დაკისრება, რომელიც არა მხოლოდ კონკრეტული სამართლებრივი ურთიერთობის მოწესრიგებას ისახავს მიზნად, არამედ – პრევენციული ფუნქციაც გააჩნია, რათა ზოგადად არიდებულ იქნეს დასაქმებულთა არამართლზომიერი და უსაფუძვლო გათავისუფლება. სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობის ობიექტური გარემოებიდან გამომდინარე, კანონის მიზნებისათვის სწორედ კომპენსაცია მიიჩნევა უკანონოდ გათავისუფლებული პირის სამართლიანი დაკმაყოფილების /მისაგებლის/ ერთ-ერთ ღონისძიებად, როდესაც შეუძლებელია იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა.** ზიანის ამგვარი სახით ანაზღაურების სამართლებრივი წინაპირობები განმტკიცებულია როგორც სპეციალურ კანონში (სშკ-ის 38.8 მუხლი), ასევე სსკის შესაბამისი ნორმებითაც. ერთ-ერთ საქმეზე¹⁶⁷ საკასაციო სასამართლო განმარტავს: „კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტის შემთხვევაში სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომია, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან.“

დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობასთან დაკავშირებით საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც გათავისუფლების შესახებ ბათილი ბრძანების შედეგად წარმოეშვა დასაქმებულს, იმავედროულად,

¹⁶⁷ სასამართლო უთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 17 მარტის განჩინებაზე, საქმე №969-934-2016.

მისი ოდენობა უნდა იყოს გონივრული და არ უნდა ქმნიდეს არც ერთი მხარისათვის **უსაფუძვლო გამდიდრების ობიექტურ წინაპირობებს (სსკ-ის 976-ე-991-ე მუხლები). კომპენსაციის საკითხი ლოგიკურად წყდება იმ შემთხვევებში, როდესაც დასაქმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში უკანონოდ გათავისუფლდა. ასეთ ვითარებაში მას კომპენსაცია მიეცემა იძულებითი მოცდენის მთელი იმ პერიოდისთვის, რომელსაც დასაქმებული ხელშეკრულების ვადის ამონურვამდე მიიღებდა, მაგრამ დამსაქმებლის ბრალეული ქმედების გამო ვერ მიიღო (იხ. სუსგ: №ას-1327-1265-2017, №ას-1276-1216-2014). კომპენსაციის ოდენობის ამგვარად გამოთვლა პრაქტიკულად შეუძლებელია იმ შემთხვევებში, როდესაც დასაქმებული დამსაქმებელთან უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა. ასეთ ვითარებაში სასამართლომ კომპენსაციის ოდენობა თავად უნდა განსაზღვროს გონივრულობის ფარგლებში ისე, რომ აღნიშნულმა რომელიმე მხარის უსაფუძვლო გამდიდრება არ გამოიწვიოს და იმაკდროულად, ზიანის ანაზღაურების მიზნით დასაქმებულისთვის ღირსეულ პირობასაც ქმნიდეს.“**

სასამართლოს შეხედულებით, „განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხის შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 2500 ლარს, ხოლო კომპენსაცია, რომელიც მას მიაკუთვნა სააპელაციო სასამართლომ – 70 000 ლარია, ანუ იგი ამ ოდენობის სახელფასო სარგოს მიიღებდა 28 თვის განმავლობაში. პერიოდი, რომელიც მოიცავს დროს მოსარჩელის მიერ გათავისუფლებიდან სარჩელის შეტანამდე – 34 თვეა. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ გონივრული იქნება მოპასუხისთვის დაკისრებული კომპენსაციის 30 000 ლარით (12 თვის თანამდებობრივი სარგოთი) განსაზღვრა, ვინაიდან სასამართლო მიიჩნევს, რომ დასაქმებული აღნიშნულ პერიოდში (1 წლის ვადაში), პროფესიული უნარების შენარჩუნების გათვალისწინებით, შეძლებდა თავისი პროფესიით დასაქმებას. მოცემულ შემთხვევაში, თავად ყოფილი დასაქმებული განმარტავს, რომ მას პროფესიით აღარ უმუშავია და შესაძლოა, აღდგენის შესაძლებლობის შემთხვევაში, შესაბამისი უნარები აღარც გააჩნდეს. თუმცა არც ის არის დადგენილი, სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგ, როდის გაემგზავრა მოსარჩელე საზღვარგარეთ, რამ განაპირობა აღნიშნული – სხვაგან დასაქმების შეუძლებლობამ თუ სხვა მიზეზებმა. **ამდენად, დადგენილი სასამართლო პრაქტიკისა და მოცემულ საქმეში არსებული მტკიცებულებების გათვალისწინებით, საკასაციო სასამართლოს გონივრულად მიაჩნია უკანონოდ გათავისუფლებული მოსარჩელისათვის კომპენსაციის სახით 30 000 (ოცდაათი ათასი) ლარის მიკუთვნება. საკასაციო სასამართლოსათვის ცხადია, რომ ვალდებულების დარღვევით გამოწვეული ზიანი არ წარმოადგენს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული**

კომპენსაციის თანასწორ სიკეთეს, რამეთუ კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტის შემთხვევაში სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომია, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან. მოცემულ შემთხვევაში, საკასაციო პალატა იზიარებს ქვემდგომი სასამართლოს იმ დასკვნასაც, რომ კომპენსაციის გონივრული ოდენობა დასაქმებულის ერთი წლის ხელფასით უნდა განსაზღვრულიყო.¹⁶⁸

გათავისუფლების შემდგომ იმავე პოზიციაზე კონკურსის გამოცხადების თარიღი, როგორც კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას გასათვალისწინებელი ფაქტორი¹⁶⁹

საქმის ფაბულა: დასაქმებული A 2008 წლიდან მუშაობდა ერთ-ერთ სააგენტოში, ხოლო 2012 წლიდან იმავე სამსახურებრივი ფუნქციის მატარებელი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის სახით ფორმირებულ სააგენტოში, ერთ-ერთი სამსახურის უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე. მხარეებს შორის არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა. დასაქმებულის ხელფასი შეადგენდა თვეში 1940 ლარს. სააგენტოს 2017 წლის 23 თებერვლის წერილით დასაქმებულს ეცნობა, რომ 2017 წლის 24 მარტიდან სააგენტოში იგეგმებოდა შტატების შემცირება, მათ შორის – შესაბამისი სამსახურის უფროსის მოადგილის 4 საშტატო ერთეულის ნაცვლად განსაზღვრული იყო უფროსის მოადგილის 2 საშტატო პოზიცია. სააგენტოს 2017 წლის 24 მარტის ბრძანებით, დასაქმებულ A-ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად მიეთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი – შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებებისას, რაც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. რეორგანიზაციის საფუძველით სამსახურის უფროსის 4 მოადგილე გათავისუფლდა, თუმცა მათგან სამსახურში დარჩა ორი მოადგილე (დასაქმებული B და დასაქმებული C) მოვალეობის შემსრულებლად კონკურსის დასრულებამდე. ანუ 2017 წლის 24 მარტს შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არა ყველა მოადგილესთან, არამედ ორთან (მათ შორის დასაქმებულ A-სთან), ორმა – დასაქმებულმა B-მ და დასაქმებულმა C-მ – იმავე პირობებით (იმავე შრო-

¹⁶⁸ სასამართლო ამ შემთხვევაშიც უთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 17 მარტის განჩინებაზე, საქმე №969-934-2016.

¹⁶⁹ თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №2/6358-16, 2017 წლის 29 ნოემბერი.

მის ანაზღაურებით) გააგრძელა შრომითი ურთიერთობა მოვალეობის შემსრულებლის სტატუსით.

2017 წლის მაისის თვეში დამსაქმებელმა გამოაცხადა ვაკანსია სააგენტოს თავმჯდომარის მოადგილის 2 საშტატო ერთეულზე. ყოველთვიური სარგო შეადგენდა 2200 ლარს. კონკურსის აუცილებელი მოთხოვნა იყო მაგისტრის ხარისხი (პროფესია – იურისტი) და 4-წლიანი სამუშაო გამოცდილება. გაფართოვდა მოადგილის ფუნქციებიც. საქმეზე უდავოდ იქნა დადგენილი, რომ იმ პერიოდში, როცა დასაქმებული A იკავებდა მოადგილის თანამდებობას, არ არსებობდა ისეთ წინაპირობა, როგორცაა მაგისტრის ხარისხი. დასაქმებულ A-ს სამსახურის უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილეობა არ მიუღია. აღნიშნულის მიზეზად დასაქმებულმა მიუთითა გარემოებაზე, რომ კონკურსის საკვალიფიკაციო მოთხოვნა იყო მაგისტრის ხარისხი, დასაქმებულ A-ს კი ბაკალავრის ხარისხი ჰქონდა.

სააგენტოს 2017 წლის 26 ივნისის ბრძანებებით, სამსახურის უფროსის მოადგილის მოვალეობის შემსრულებლებს – დასაქმებულ B-ს და დასაქმებულ C-ს შეუწყდათ შრომითი ხელშეკრულება და 2017 წლის 25 ივნისიდან გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობებიდან. ამავე ბრძანებებით, აღნიშნული პირები კონკურსის წესით დაინიშნნენ სამსახურის უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე 2017 წლის 25 ივნისიდან 2018 წლის 25 ივნისამდე (პირველი ექვსი თვე გამოსაცდელი ვადით).

დასაქმებულმა A-მ სარჩელით მიმართა სასამართლოს დამსაქმებლის წინააღმდეგ და მოითხოვა დასაქმებულის გათავისუფლების შესახებ სააგენტოს 2017 წლის 24 მარტის ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურის უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე აღდგენა და დამსაქმებლისთვის განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება 2017 წლის 24 აპრილიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

პირველი ინსტანციის სასამართლომ დასაქმებულ A-სთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლა უკანონოდ მიიჩნია.¹⁷⁰ თუმცა სამუშაოზე აღდგენის ნაცვლად სასამართლომ მოსარჩელეს მიაკუთვნა კომპენსაცია. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებაში იკითხება: „დასაქმებულმა იმის გათვალისწინებით, რომ მის მიერ დაკავებული თანამდებობა აღარ არსებობს, ასევე ვერ მოიძებნა ტოლფასი ვაკანტური შტატი, თვითონ მოითხოვა დარღვეული უფლების რესტიტუციის სახით ერთჯერადი კომპენსაცია 35 000 ლარის ოდენობით.“

სასამართლოს განმარტებით, „საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, მოპასუხეს უნდა დაევალოს შრო-

¹⁷⁰ დეტალურად იხ. ზემოთ, 7.3.1 ქვეთავი, „რეორგანიზაციისას“ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების სამსაფეხუროვანი სისტემა“.

მითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტის გამო მოსარჩელისათვის ერთჯერადი კომპენსაციის გადახდა. სასამართლო თვლის, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ჩანაწერით სასამართლო ანიჭებს უფლებამოსილებას, მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია.“ წარმოდგენილი მსჯელობის ფარგლებში სასამართლომ მიუთითა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციაზე „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს: „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნიან, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა.“

სასამართლოს განმარტებით, „რა ოდენობის კომპენსაციაა ადეკვატური და ყოველ კონკრეტულ საქმეზე სამართლიანობის პრინციპს მორგებული არც ეროვნული და არც საერთაშორისო კანონმდებლობა ამ დილემის კონკრეტულ გასაღებს არ გვთავაზობს. შესაბამისად, სასურველი და საჭიროა, რომ სწორედ სასამართლომ დაადგინოს სამართლიანი რესტიტუციის კონკრეტული გამოხატულება ყოველ ცალკე აღებულ შემთხვევაში. ამავე დროს, ალბათ, სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს მოპასუხე ორგანიზაციის ფინანსური სიმძლავრე და წონა; კომპანიის – დანებსებულების ლიკვიდურობა; შრომითი ურთიერთობის ხასიათი; დათხოვნილი მოსამსახურის პიროვნება, მისი სტაჟი, სამსახურიდან დათხოვნის შემდგენი ახალი სამსახურის დაწყებისა და დაუსაქმებლობის გარემოება, ასევე საქართველოს სივრცეში ოპერირებადი დამსაქმებლების უარყოფითი აზრი იმ პირების მიმართ, რომლებიც ბედავენ და აპროტესტებენ წინა დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას დათხოვნის თაობაზე (სამწუხარო რეალობაა ის, რომ ასეთ პირებს უჭირთ ხელახალი დასაქმება) და სხვ.“

შეაფასა რა ზემოაღნიშნული მსჯელობა, ასევე ის გარემოება, რომ დათხოვნისას დასაქმებულ A-ს მიღებული აქვს კომპენსაცია ერთი თვის შრომის ანაზღაურების სახით, პირველი ინსტანციის სასამართლომ „**სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად**“ მიიჩნია **ერთი წლის შრომის ანაზღაურებით ფორმირებული კომპენსაცია – 23,280 ლარის ოდენობით.**

პირველი ინსტანციის სასამართლომ გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა, როგორც მოსარჩელემ, ასევე დამსაქმებელმა. დასაქმებულმა A-მ სააპელაციო საჩივრით მოითხოვა ახალი გადაწყვეტილებით სასარჩელო მოთხოვნის სრულად დაკმაყოფილება, ხოლო დამსაქმებელმა

სააპელაციო საჩივრით მოითხოვა ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა. ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლო დაეთანხმა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი საფუძვლის არარსებობის შესახებ. თუმცა სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებაში წარმოდგენილი მიდგომა კომპენსაციის ოდენობასთან დაკავშირებით.

სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა: „მიუხედავად იმისა, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია მოპასუხე დაწესებულებაში რეორგანიზაციის საფუძვლების არსებობის ფაქტი, ანუ პირველი და მეორე წინაპირობა, მოსარჩელის გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე მოთხოვნა დაკმაყოფილდა მესამე წინაპირობის (უშუალოდ მოსარჩელის გათავისუფლების და სხვა თანამშრომლის დატოვების ლეგიტიმური მიზეზის დასაბუთების) არარსებობის საფუძვლით. შესაბამისად, სარჩელის დაკმაყოფილების ნაწილში გადაწყვეტილების კანონიერების შეფასებისას სასამართლო სწორედ ამ მესამე წინაპირობის არსებობა-არარსებობის ფაქტორის დადგენა/შეფასებაზე შეჩერდება.“

სააპელაციო პალატამ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე არამართლობიერად შეაფასა მხოლოდ 2017 წლის 24 მარტის თარიღიდან (ანუ დასაქმებულ A-სთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტიდან) სამსახურის უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგების დამტკიცებამდე (ანუ დამსაქმებლის მიერ 2017 წლი 26 ივნისის ბრძანების გამოცემამდე) პერიოდზე, შემდეგ გარემოებათა გამო: სააპელაციო სასამართლოს პოზიციის თანახმად, „მხარეები არ დავობენ მასზედ, რომ მოპასუხე დაწესებულებაში შტატების შემცირება შეეხო მაღალი დონის მენეჯერულ რგოლსაც – შემცირდა უფროსის მოადგილეთა რაოდენობა 4-იდან 2 საშტატო ერთეულამდე.“ „სამსახურის უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის გამოცხადება, მისი შედეგები სადავოდ გამხდარი არ ყოფილა და ძალაშია. კონკურსის შედეგები შედავებული არ არის არც წინამდებარე სარჩელით. ამდენად, კონკურსის მართლობიერების საკითხი წინამდებარე დავაში სასამართლოს განხილვის საგანი ვერ გახდება. შესაბამისად, დაუსაბუთებელია გასაჩივრებული გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რა ნაწილშიც **[დამსაქმებელს] დაეკისრა განაცდურის ანაზღაურება კონკურსის შედეგების გამოცხადების შემდგომ დროის მონაკვეთზე (სულ გადაწყვეტილებით დაკისრებულია ერთი წლის ხელფასის კომპენსაცია)“.**

„იმ პირობებში, როდესაც დადგენილია, რომ რეორგანიზაციის შედეგად თბილისის სამოქალაქო რეესტრის სამსახურის უფროსის 4 მოადგილის ნაც-

ვლად მოვალეობის შემსრულებლად კონკურსის დასრულებამდე მოპასუხემ დატოვა 2 მოადგილე, დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შედის იმის დასაბუთება, თუ რა ლეგიტიმური მიზეზით დაითხოვა მოსარჩელე და მოვალეობის შემსრულებლად დატოვა ორი სხვა მოადგილე, რასაც განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხემ თავი ვერ გაართვა. ამ მხრივ რაიმე დასაბუთებას არ შეიცავს არც პირველი ინსტანციის სასამართლოში წარმოდგენილი შესაგებელი და არც სააპელაციო საჩივარი. ამასთან, იმის გათვალისწინებით, რომ უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე გამოცხადებულ კონკურსში მოსარჩელეს მონაწილეობა არ მიუღია და კონკურსის შედეგები სადავო არ არის, პალატას მიაჩნია, რომ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე არამართლზომიერად უნდა შეფასდეს მხოლოდ 24.03.2017 წლიდან (ანუ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტიდან) [...] სამსახურის უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგების დამტკიცებამდე (ანუ მოპასუხის მიერ 26.06.2017 წ. ბრძანების გამოცემამდე) დროის პერიოდში. **შესაბამისად, მიუხედავად იმისა, რომ სარჩელი საფუძვლიანია მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე 24.03.2017 წ. ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში, არ არსებობს არც სამსახურში აღდგენის თაობაზე სარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილების და არც 26.06.2017 წლის შემდგომ პერიოდზე განაცდურის დაკისრების სამართლებრივი საფუძველი.**“

სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, „საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია, აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. პალატას მიაჩნია, რომ **24.03.2017 წ. რეორგანიზაციის საფუძვლით განთავისუფლებიდან [...] სამსახურის უფროსის მოადგილის თანამდებობაზე გამოცხადებული კონკურსის შედეგების დამტკიცებამდე, ანუ 26.06.2017 წ. მოსარჩელეს დამსაქმებელმა წაართვა შესაძლებლობა, განეხორციელებინა სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება.**“

გემოლანიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ გააუქმა პირველი ინსტანციის სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილება კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში და ამ ნაწილში მიიღო ახალი გადაწყვეტილება – დამსაქმებელს დასაქმებულ A-ს სასარგებ-

ლოდ დაეკისრა 2017 წლის 24 მარტის ბრძანებით მისი გათავისუფლებიდან 2017 წლის 26 ივნისამდე პერიოდზე განაცდურის ანაზღაურება თვეში 1940 ლარის ოდენობით. შედეგად, სააპელაციო სასამართლომ არ დააკმაყოფილა არც დასაქმებულის და არც დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივრები.¹⁷¹

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა ორივე მხარემ, თუმცა საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ორივე საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად ცნო.¹⁷²

დასაქმებულის ასაკისა და დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობის გათვალისწინება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას¹⁷³

საქმის ფაბულა: *დამსაქმებელმა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება მოშალა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. დასაქმებულის ხელფასი შეადგენდა 1050 ლარს. დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა სასამართლოში დამსაქმებლის მიმართ და მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება და დაყოვნებული ხელფასის 0,07%-ის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე დამსაქმებლისთვის დაკისრება.*¹⁷⁴

სასამართლომ საქმეზე დადგენილად ცნო, რომ შტატების შემცირების შედეგად დასაქმებულის მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული პოზიცია გაუქმებულია, ხოლო აღნიშნული პოზიციის ფარგლებში არსებული ფუნქცია-მოვალეობები გადანაწილდა სხვა პოზიციებზე. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის გადაწყვეტილება დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ და დამსაქმებელს დაეკისრა დასაქმებულის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა 3000 ლარის ოდენობით. დანარჩენი სასარჩელო მოთხოვნები არ დაკმაყოფილდა. პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე სააპელაციო საჩივარი წარადგინა დასაქმებულმა, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებელი გადაწყვეტილების გაუქმება და სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება. შეგებებული სააპელაციო საჩივარი წარადგინა

¹⁷¹ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №2ბ/541-18, 2018 წლის 27 სექტემბერი.

¹⁷² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-1784-2018, 2019 წლის 7 ოქტომბერი.

¹⁷³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-640-2019, 2019 წლის 5 ივლისი.

¹⁷⁴ დეტალურად აღნიშნული საქმის შესახებ იხ. ზემოთ, 7.3.1 ქვეთავი, შტატების შემცირების საფუძველით დასაქმებულის გათავისუფლების კანონიერების შეფასებისას გამოსაყენებელი „პროპორციულობის ტესტი“.

დამსაქმებელმაც, რომელმაც მოითხოვა გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის უარყოფა.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილებით, დასაქმებულის სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა და დამსაქმებელს დაეკისრა დასაქმებულის სასარგებლოდ კომპენსაცია 10 000 ლარის ოდენობით. დანარჩენ ნაწილში პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად. შეგებებული სააპელაციო საჩივარი უარყოფილ იქნა.

„სააპელაციო სასამართლოს თანახმად, გამომდინარე იქიდან, რომ [დასაქმებულის] სამსახურიდან გათავისუფლების შემდგომ გასული იყო გარკვეული პერიოდი, ამასთან, ახალი სამტატო განრიგის მიხედვით [დამსაქმებელ] კომპანიაში აღარ არსებობდა საინფორმაციო გამოშვების მთავარი პროდიუსერის შტატი (ამ ფაქტობრივ გარემოებას სადავოდ არ ხდის [დასაქმებული]), არც ტოლფასი სამუშაო, კერძოდ, დადგენილი იყო, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო მთავარი საინფორმაციო გადაცემის მთავარი პროდიუსერის თანამდებობაზე და მისი ხელფასი შეადგენდა 1250 ლარს, ხოლო შინაარსობრივად მიახლოებული სამუშაო, რაც [დამსაქმებელს] შტატით ჰქონდა გათვალისწინებული, იყო შაბათის საინფორმაციო გამოშვების პროდიუსერი, რომელიც კვირაში 2 დღე მუშაობდა და რომლის ხელფასიც იყო 650 ლარი. აღნიშნული რეალობის პირობებში სააპელაციო პალატამ მოსარჩელის პირვანდელ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა შეუძლებლად მიიჩნია და ჩათვალა, რომ დარღვეული უფლების აღსადგენად მას უნდა მიეცეს კომპენსაცია.“

„კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრის თვალსაზრისით, სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ ეს სამართლებრივი საკითხი განეკუთვნება სასამართლოს დისკრეციის სფეროს, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი სამუშაოს მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა, იმავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უმუშევრად დარჩენილი პირის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური და სოციალური მდგომარეობა, თვით დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა. **იმის გათვალისწინებით, რომ [დასაქმებული] არის ახალგაზრდა, კომპეტენციის მქონე ჟურნალისტი, რაც პერსპექტიულს ხდის მის მომავალში დასაქმებას. იმავდროულად, მოპასუხეს გააჩნია გარკვეული ფინანსური პრობლემები, გონივრულ და სამართლიან ოდენობად მიჩნეულ იქნა 8 თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაციის დაკისრება 10000 ლარის ოდენობით,**

რაც, გარკვეულწილად, უზრუნველყოფს [დასაქმებულის] უფლებრივ რესტიტუციას.“

კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმების და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის უარყოფის მოთხოვნით საკასაციო საჩივარი წარადგინა დამსაქმებელმა. უზენაესი სასამართლოს განჩინებით, დაუშვებლად იქნა მიჩნეული დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი. უზენაესმა სასამართლომ სრულად გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს მიდგომა დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობისა და დასაქმებულის უკანონოდ გათავისუფლების საფუძვლით დასაქმებულისთვის 10000 ლარის ოდენობით კომპენსაციის დაკისრების ნაწილში.

კომპენსაციის გამოთვლისას გასათვალისწინებელი სხვა ფაქტორები¹⁷⁵

საქმის ფაბულა: დასაქმებულმა A-მ, B-მ და C-მ სარჩელი აღძრეს სასამართლოში დამსაქმებლის მიმართ და მოითხოვეს: დასაქმებულ C-ს მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის „შენიშვნის“ გამოყენების შესახებ დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობა; დასაქმებულ A-ს და დასაქმებულ B-ს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის ბრძანებების ბათილად ცნობა, ტოლფას სამუშაოზე (დასაქმებულ A-ს შემთხვევაში) და პირვანდელ სამუშაოზე (დასაქმებულ B-ს შემთხვევაში) აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება. საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილებით: დასაქმებულ A-ს და დასაქმებულ B-ს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის ბრძანებები ბათილად იქნა ცნობილი და, შესაბამისად, დასაქმებული A აღდგენილი იქნა ტოლფას სამუშაოზე, ხოლო დასაქმებული B – პირვანდელ სამუშაოზე. დასაქმებულ C-ს სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა. სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინებით, სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და გასაჩივრებელი გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად. სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა დამსაქმებელმა, მოითხოვა მისი გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

უზენაესმა სასამართლომ დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი ნაწილობრივ დააკმაყოფილა. საკასაციო სასამართლომ გაიზიარა ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოების მიდგომა დასაქმებულების გათავისუფლებაზე დამსაქმებლის ბრძანებათა უკანონოდ ცნობის შესახებ. ბრძანებათა ბათილობის

¹⁷⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-1339-1259-2017, 2018 წლის 30 ივლისი.

თანმდევ შედეგებთან მიმართებით, უზენაესმა სასამართლომ ნაწილობრივ გაიზიარა დამსაქმებლის პოზიცია და განმარტა: „მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის დავას არ ინვესტის გარემოება, რომ [დამსაქმებელ ორგანიზაციაში] დასაქმებულთა მიერ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობები აღარ არსებობს, რადგანაც [დამსაქმებელ ორგანიზაციაში შემდგომში] განხორციელდა სტრუქტურული რეორგანიზაცია“. „რაც შეეხება სასამართლოთა მიერ ტოლფასად მიჩნეულ თანამდებობებს, უდავოა ისიც, რომ რეორგანიზაციის შედეგად ჩამოყალიბებულ პოზიციებზე სხვა პირები არიან დანიშნული კონკურსის წესით და მათ გააჩნიათ შრომითი ურთიერთობის დაცვის ლეგიტიმური საფუძველი, უფრო მეტიც, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, ვინაიდან დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძველით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველებისა, არამართლზომიერად გათავისუფლებული პირის იმ თანამდებობაზე აღდგენა, სადაც სხვა პირი უკვე შრომით ურთიერთობაში იმყოფება, უკანონოს გახდის დამსაქმებლის იმ გადაწყვეტილებასაც, რომელიც ახალი დასაქმებულის გათავისუფლებას გამოიწვევს, ამდენად, მოცემულ შემთხვევაში, არ არსებობს დასაქმებულთა ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის წინაპირობები.“

ამდენად, სასამართლოს შეფასებით, დასაქმებულთა „დარღვეული უფლებების აღდგენა დამსაქმებლისათვის კომპენსაციის დაკისრების გზით უნდა განხორციელდეს. არც მოქმედი შრომის კოდექსი და არც კერძოსამართლებრივი ურთიერთობის მარეგულირებელი სხვა ნორმატიული აქტი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას და/ან მისი გამოანგარიშების წესს. სხვადასხვა ქვეყნის სასამართლო პრაქტიკის განზოგადება კი იძლევა კომპენსაციის გამოთვლის შესაძლებლობას შემდეგი კრიტერიუმებით:

- კომპანიის ლიკვიდურობა;
- პირის შანსები შრომის ბაზარზე;
- პირის სოციალური მდგომარეობა;
- დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა;
- პირი სხვაგან დასაქმდა თუ არა დავის პერიოდში;
- სამუშაო სტაჟი;
- დამსაქმებლის სანარმოუნარიანობა;
- პირის მუშაობის ხანგრძლივობა დამსაქმებულთან.“

„მოცემულ შემთხვევაში საკასაციო პალატა ითვალისწინებს დამსაქმებლის მხრიდან საკუთარ უფლებამოსილებათა გადამეტების ფაქტს, იმ გარემოებას, რომ მხარეებს ხანგრძლივი შრომითი ურთიერთობა აკავშირებდათ და შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო განუსაზღვრელი

ვადით, ასევე, საქართველოში შრომის ბაზარზე არსებულ მწვავე გამოწვევებს, დამსაქმებლის დაფინანსების წყაროს და რადგანაც შეუძლებელია დასაქმებულთა აღდგენა ამავე სამსახურში, მიიჩნევა, რომ კომპენსაციის გონივრული ოდენობა გათავისუფლებიდან საკასაციო სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების გამოტანამდე პერიოდით უნდა განისაზღვროს.“

7.6 განაცდურის ანაზღაურება

განაცდურის ანაზღაურება სამუშაოზე აღდგენასთან ერთად¹⁷⁶

საქმის ფაბულა: დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის 2011 წლის 4 ივლისს დაიდო უვადო შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც დასაქმებული დასაქმდა ერთ-ერთი ქალაქის საფოსტო განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე. 2012 წლის 27 ნოემბერს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება ერთი თვის ვადით. დამსაქმებელმა 2012 წლის 27 დეკემბერს შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა დასაქმებულთან, კერძოდ, გამოსცა ბრძანება შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის შესახებ, რომლითაც დასაქმებულს არ გაუგრძელდა შრომითი ხელშეკრულება. დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლდა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ, სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნით. საკასაციო სასამართლომ დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა უკანონოდ ცნო და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენა დააკისრა. სამუშაოზე აღდგენის გარდა, დამსაქმებელს დაეკისრა დასაქმებულისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.¹⁷⁷

უმენაესი სასამართლოს განმარტებით, „სშკ-ის 1.2 მუხლის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს შრომის კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში – სსკ) ნორმებით. განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებლის არამართლზომიერი ქმედების შედეგად, დასაქმებულის გათავისუფლებას შედეგად მოჰყვა ამ უკანასკნელისათვის ზიანის მიყენება, რადგან დასაქმებული, გათავისუფლების დღიდან ვეღარ

¹⁷⁶ საქართველოს უმენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-951-901-2015, 2016 წლის 29 იანვარი.

¹⁷⁷ აღნიშნული დავის შესახებ დეტალურად იხ. ზემოთ, 7.5 ქვეთავი, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგების რიგითობის პრინციპი.

ასრულებს შრომით მოვალეობებს, შესაბამისად, ვერ ღებულობს კუთვნილ შრომით ანაზღაურებას. სშკ-ის 44-ე მუხლის მიხედვით: „შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით“. მოცემულ შემთხვევაში, რადგანაც განხორციელებული იყო სსკ-ის 394-ე მუხლის პირველი ნაწილით, 408-ე მუხლის პირველი ნაწილითა და 411-ე მუხლით გათვალისწინებული სამართლებრივი წანამძღვრები: დამსაქმებელმა უკანონოდ შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, რითაც დაარღვია სშკ-ის 37-ე მუხლის მოთხოვნები, ანუ სახეგვა საწარმოს მართლსაწინააღმდეგო და ბრალეული მოქმედება; ბ) დამსაქმებლის ბრალეული მოქმედებით დასაქმებულს მიადგა ზიანი, მან ვერ მიიღო შრომის ანაზღაურების სახით ის შემოსავალი, რასაც იგი მიიღებდა, რომ არა საწარმოს უკანონო მოქმედება, ამის გამო მას უნდა დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, 2012 წლის 27 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.“¹⁷⁸

ერთ-ერთ სხვა საქმეზე¹⁷⁹ მსჯელობისას, რომელიც ეხებოდა ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ანაზღაურების შესახებ დასაქმებულის სასარჩელო მოთხოვნას, უზენაესმა სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა „განაცდურის (ზიანის) ანაზღაურების როგორც სამართლებრივ, ასევე პრაქტიკულ მნიშვნელობაზე“ და განმარტა, რომ „განაცდური არ შეიძლება გაიგივდეს სშკ-ის 38.8-ე მუხლით გარანტირებულ იმ კომპენსაციასთან, რომელიც, სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, კომპენსაციას განიხილავს როგორც მოთხოვნის დაკმაყოფილების (უფლების აღდგენის) ალტერნატიულ გზას და საერთო არ აქვს განაცდურთან, როგორც მიუღებელ შემოსავალთან.“

განაცდურის ანაზღაურება – გათავისუფლების დღიდან სამუშაოზე აღდგენამდე პერიოდზე დასაქმებულის მიერ მიღებული კომპენსაციის გამოკლებით¹⁸⁰

საქმის ფაბულა: დამსაქმებელმა დასაქმებულთან 2016 წლის 16 მაისს დისკრიმინაციული ნიშნით მოშალა შრომითი ხელშეკრულება.¹⁸¹ ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი იყო საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტი – სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც

¹⁷⁸ სასამართლომ მოცემული მსჯელობის ფარგლებში მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 28 ივლისის განჩინებაზე, საქმე №ას-686-652-2015.

¹⁷⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-291-291-2018, 2018 წლის 1 ივნისი.

¹⁸⁰ თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე N2/15615-16, 2017 წლის 6 აპრილი.

¹⁸¹ დეტალურად იხ. 3.1 ქვეთავი, დისკრიმინაციის აკრძალვის ფუნდამენტური ასპექტი.

ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. საქმის ფაქტობრივი გარემოებებიდან ირკვევა, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულს გადაუხადა 2 თვის კომპენსაცია. დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს და, სხვა საკითხებთან ერთად მოითხოვა დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობა, დისკრიმინაციული ქმედების შედეგის აღმოფხვრის დაკისრება – დასაქმებულის აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 480 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ოდენობით, 2016 წლის 16 ივლისიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. დასაქმებული, მართალია, დაითხოვეს 2016 წლის 16 მაისს, თუმცა იმის გათვალისწინებით, რომ მან მიიღო კომპენსაცია ორი თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, სასარჩელო მოთხოვნა შემცირდა და იძულებითი განაცდურის ათვლის თარიღად მითითებულ იქნა სწორედ 16 ივლისი.

სასამართლომ მას შემდეგ, რაც უკანონოდ ცნო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება, განმარტა, რომ „დათხოვნის თაობაზე მიღებული აქტის ბათილად ცნობისა და **[დასაქმებულის] სამსახურში აღდგენის შედეგია [დამსაქმებლისთვის] იმ მიუღებელი შემოსავლის დაკისრება, რასაც [დასაქმებული] მიიღებდა იმ შემთხვევაში, [დამსაქმებულს] არამართლზომიერად რომ არ დაერღვია მისი უფლებანი. ვინაიდან სადავო არ არის, რომ შრომითი ხელშეკრულება მოქმედებდა უვადოდ, შესაბამისად, სათანადო ზიანის ანაზღაურებად უნდა ჩაითვალოს მიუღებელი თანხის – იძულებითი განაცდურის დაკისრება [დამსაქმებლისათვის] თვეში 480 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე) გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. ამავე დროს, იძულებითი განაცდურის ათვლის თარიღად უნდა განისაზღვროს სწორედ 2016 წლის 16 ივლისი, როგორც ეს მოთხოვნილია მოსარჩელის მიერ.“**

„საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამონწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.“

„საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.“ სასამართლომ მიიჩნია, რომ „**შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით მოპასუხებ დასაქმებულებს წაართვა შესაძლებლობა, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება.**“

სასამართლოს განმარტებით, „შრომის ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილობამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და **იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი გათავისუფლებით მიადგა, შესაბამისად, განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას სდევს თან.**“

კომპენსაციასა და განაცდურის ანაზღაურებას შორის გამიჯვნის პრობლემა¹⁸²

საქმის ფაბულა: დასაქმებული მუშაობდა 2015 წლის 2 მარტიდან კომპანიაში მატერიალურ-ტექნიკური მომარაგების, ლოჯისტიკისა და ტრანსპორტირების სამსახურის მთავარ სპეციალისტად. მხარეებს შორის დადებული იყო განუსაზღვრელი ვადის შრომითი ხელშეკრულება. დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურება განსაზღვრული იყო ყოველთვიურად 1000 აშშ-ის დოლარის ეკვივალენტით ლარში (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით). 2016 წლის 25 სექტემბერს დისციპლინის დარღვევისა და სამუშაო საათებში თვითნებურად სამუშაოდან წასვლასთან დაკავშირებით, დასაქმებულს გამოეცხადა გაფრთხილება. დასაქმებულმა 2015 წლის 30 სექტემბერს დამსაქმებლისგან მიიღო შეტყობინება, დამსაქმებელ კომპანიაში მიმდინარე ორგანიზაციულ ცვლილებებთან დაკავშირებით, 2015 წლის 5 ოქტომბრიდან მატერიალურ-ტექნიკური მომარაგების, ლოჯისტიკისა და ტრანსპორტის სამსახურში მთავარი სპეციალისტის ერთი შტატის გაუქმების შესახებ, რის გამოც მასთან შეწყდებოდა შრომითი ხელშეკრულება.

დამსაქმებლის ბრძანების საფუძველზე 2015 წლის 1 ოქტომბერს, საშტატო განრიგში შესულ ცვლილებასთან დაკავშირებით, დასაქმებული გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 2015 წლის 5 ოქტომბრიდან. მოსარჩელეს მიეცა 2 თვის კომპენსაცია 2000 აშშ-ის დოლარის ოდენობით. დასაქმებულმა 2015 წლის 4 დეკემბერს სარჩელით მიმართა სასამართლოს დამსაქმებლის წინააღმდეგ და მოითხოვა, ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხის 2015 წლის 1 ოქტომბრის ბრძანება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ, აღდგენილ იქნეს დასაქმებული მატერიალურ-ტექნიკური მომარაგების, ლოჯისტიკისა და ტრანსპორტის სამსახურის მთავარი სპეციალისტის ან ტოლფას თანამდებობაზე, ხოლო ასეთის შეუძლებლობის შემ-

¹⁸² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-365-2019, 2019 წლის 4 ოქტომბერი.

თხვევაში, დამსაქმებელს დაეკისროს კომპენსაციის სახით 30 000 აშშ-ის დოლარის გადახდა (საშემოსავლო გადასახადების ჩათვლით), მოსარჩელეს აუნაზღაურდეს იძულებით გაცდენილი დროის ხელფასი 2015 წლის 5 ოქტომბრიდან სამუშაოზე აღდგენის დღემდე, თვეში 1000 აშშ-ის დოლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით), გადანყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე.

დასაქმებული 2016 წლის 1 მაისიდან მუშაობს სხვა კომპანიაში საოპერაციო დეპარტამენტში მენეჯერის თანამდებობაზე და მისი თანამდებობრივი სარგო 2017 წლის 1 სექტემბრამდე შეადგენდა 2500 ლარს (გადასახადების ჩათვლით), ხოლო მითითებული დროიდან – 1000 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე).

საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადანყვეტილებით, დასაქმებულის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებელი საწარმოს დირექტორის 2015 წლის 1 ოქტომბრის ბრძანება დასაქმებულის დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების თაობაზე. დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის 10 000 აშშ-ის დოლარის (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით) გადახდა. სხვა ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. დასაქმებულმა სააპელაციო წესით გაასაჩივრა საქალაქო სასამართლოს გადანყვეტილება, მისი გაუქმება და კომპენსაციის ნაწილში სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება მოითხოვა. გადანყვეტილება სააპელაციო წესით ასევე გაასაჩივრა დამსაქმებულმა და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ კომპანიაში არსებობს მატერიალურ-ტექნიკური მომარაგების, ლოჯისტიკისა და ტრანსპორტის სამსახურში მთავარი სპეციალისტის ერთი საშტატო ერთეული, რომელიც ვაკანტური არ არის. დამსაქმებელ კომპანიაში აღარ არსებობს დასაქმებულის პირვანდელი ან მისი ტოლფასი ვაკანტური სამუშაო ადგილები. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინებით, მხარეთა სააპელაციო საჩივრები არ დაკმაყოფილდა და უცვლელად დარჩა გასაჩივრებული გადანყვეტილება. დამსაქმებულმა საკასაციო წესით გაასაჩივრა სააპელაციო სასამართლოს განჩინება და დასაქმებულის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა მოითხოვა.

საკასაციო სასამართლომ დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად ცნო. დამსაქმებლის იმ პრეტენზიის პასუხად, რომელიც მისთვის დაკისრებული კომპენსაციის გადახდასა და გამონაგარიშებას ეხება, საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგად სწორად იქნა გამოყენებული სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტი“. „სააპელაციო სასამართლომ, ვინაიდან არ არსებობდა თავი-

სუფალი, ტოლფასი თანამდებობა დამსაქმებელ ორგანიზაციაში, სავსებით მართებულად დააკისრა დამსაქმებელ ორგანიზაციას კომპენსაციის გადახდა [დამსაქმებლის] სასარგებლოდ.“

სასამართლოს განმარტებით, „კომპენსაციის განსაზღვრისას სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის საფუძველზე, ზემოხსენებულ კრიტერიუმებთან ერთად, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრინციპია, რომ **კომპენსაცია შესაძლოა, გაცილებით მეტიც იყოს, ვიდრე იძულებითი განაცდური, რომელიც დასაქმებულის პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენის თანმდევი შედეგია. აღნიშნული იმითაა განპირობებული, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დასაქმებულის გათავისუფლების უკანონოდ (არამართლზომიერად) ცნობის შემთხვევაში, თუკი ვერ ხდება მისი პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენა დაკავებულ ან მის ტოლფას პოზიციაზე, კომპენსაცია გაიცემა სამუშაოზე აღდგენის შეუძლებლობის შემთხვევაში, რომელიც, ცალკეულ შემთხვევებში, შესაძლოა, გაცილებით მეტიც იყოს, ვიდრე სამუშაოზე აღდგენის შემთხვევაში დამსაქმებლისათვის დაკისრებული იძულებითი განაცდური, რადგან ასეთ ვითარებაში ყოფილი დასაქმებულის ნაწილობრივი უფლებრივი რესტიტუცია ხდება, ამასთან, არა მხოლოდ კონკრეტული დამსაქმებლისათვის, არამედ, ზოგადად, შრომით ბაზარზე ერთგვარი „სანქციის“ სახესაც უნდა ატარებდეს დამსაქმებლისათვის დაკისრებული კომპენსაცია იმ კონტექსტში, რომ მომავალში არიდებულ იქნეს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტის შემთხვევები.“¹⁸³**

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდის გათვალისწინება იძულებითი ანაზღაურების პერიოდის გამოთვლისას¹⁸⁴

საქმის ფაბულა: დამსაქმებლის 2013 წლის 31 მაისის ბრძანებით, დასაქმებული დაინიშნა საბაჟო დეპარტამენტის საბაჟო გამშვები პუნქტის ცვლის უფროსად, უკადრო შრომითი ხელშეკრულებით. დასაქმებულის ხელფასი, 2013 წლის 25 სექტემბრის მდგომარეობით, შეადგენდა 1500 ლარს (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით). დამსაქმებლის 2013 წლის 26 სექტემბრის ბრძანებით, დასაქმებული გათავისუფლდა თანამდებობიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. გათავისუფლების შესახებ ბრძანებას საფუძვლად დაედო დასაქმებულის მხრიდან

¹⁸³ იძულებითი განაცდურისა და კომპენსაციის გამიჯვნის შესახებ სასამართლო უთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 29 აგვისტოს განჩინებაზე, საქმე №ას-140-140-2018, 2018 წლის 1 ივნისის განჩინებაზე, საქმე №ას-291-291-2018 და 2019 წლის 22 თებერვლის განჩინებაზე, საქმე №ას-1329-2018.

¹⁸⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-1210-2018, 2019 წლის 15 თებერვალი.

სამსახურებრივი ინსტრუქციით გათვალისწინებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.¹⁸⁵

დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის შერაცხული ვალდებულების უხეშად დარღვევის ფაქტზე დაწყებულ იქნა სისხლის სამართლის გამოძიება და, სასამართლოს განაჩენის თანახმად, დასაქმებული ცნობილ იქნა უდანაშაულოდ და გამართლდა. განაჩენი კანონიერ ძალაში შევიდა 2017 წლის 27 ივნისს. 2017 წლის 12 ივლისს დასაქმებულმა მიმართა დამსაქმებელს სამსახურში აღდგენის მოთხოვნით, რაზეც იმავე წლის 2 აგვისტოს დამსაქმებლისაგან უარი მიიღო.

2017 წლის 25 აგვისტოს დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს დამსაქმებლის წინააღმდეგ და მოითხოვა სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა, დასაქმებულის აღდგენა საბაჟო დეპარტამენტის საბაჟო გამშვები პუნქტის ცვლის უფროსის თანამდებობაზე და დამსაქმებლისათვის დასაქმებულის სასარგებლოდ ყოველთვიურად 1440 ლარის გადახდა 2013 წლის 23 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე. დასაქმებულის სარჩელის თანახმად, მხარეებს შორის სისხლის სამართლის საქმის დასრულებამდე შეჩერებული იყო შრომითი ურთიერთობა.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა: ბათილად იქნა ცნობილი სადავო ბრძანება. დასაქმებული აღდგენილ იქნა ცვლის უფროსის თანამდებობაზე, დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ შრომის ანაზღაურების სახით დაეკისრა ყოველთვიურად 1200 ლარის გადახდა 2013 წლის 26 სექტემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

გადაწყვეტილების გაუქმებისა და სარჩელის უარყოფის მოთხოვნით სააპელაციო საჩივარი წარადგინა დამსაქმებელმა. სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა დასაქმებულის არგუმენტი იმის შესახებ, რომ სისხლის სამართლის საქმის დასრულებამდე ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას მიიჩნევდა შეჩერებულად. შედეგად, სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და უცვლელად დარჩა საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილება, რომლითაც სარჩელი დაკმაყოფილდა.

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ. დამსაქმებლის საკასაციო საჩივრით, სხვა საკითხებთან ერთად, შედავებული იყო დამსაქმებლისათვის იძულებითი განაცდურის დაკისრების მართლზომიერება. უზენაესი სასამართლოს შეხედულებით, „საკასაციო შედავება ნაწილობრივ დასაბუთებულია იძულებითი განაცდური დროის ხელ-

¹⁸⁵ მითითებულ საქმეზე დეტალურად იხ. ზემოთ, 7.3.3.1 ქვეთავი, „ვალდებულების დარღვევის საფუძვლით სამუშაოდან გათავისუფლების შეფასება „შრომის თავისუფლების“ შესახებ კონსტიტუციური გარანტიის ქრილში“.

ფასის მიკუთვნების ნაწილში, სშკ-ის 36-ე მუხლის პირველი ნაწილის და მე-2 ნაწილის „დ“ პუნქტის ნორმატიული შინაარსის განსახილველ საქმეზე დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან მისადაგების საფუძველზე.“

სასამართლოს განმარტებით, „გემოაღნიშნული ნორმის დანაწესი ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესაძლებლობას, რაც გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობას, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველია საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება. განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ დასაქმებულის წინააღმდეგ აღიძრა სისხლის სამართლის საქმე საქართველოს სსკ-ის 332-ე მუხლის პირველი ნაწილით“. სასამართლომ გაითვალისწინა ის გარემოება, რომ, კანონიერ ძალაში შესული განაჩენის მიხედვით, დასაქმებული ცნობილ იქნა უდანაშაულოდ და გამართლდა. აღნიშნულზე საკასაციო პალატამ დადგენილად მიიჩნია, რომ „დასაქმებული 2013 წლის 25 სექტემბრიდან სამსახურებრივ უფლებამოსილებას აღარ ახორციელებდა და არც ხელფასი ეძლეოდა, ხოლო მისი ვარაუდი, სისხლის სამართლის საქმის დასრულებამდე შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ, საფუძვლიანია სშკ-ის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „დ“ პუნქტისა და ამავე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტების თანახმად, იმის გათვალისწინებითაც, რომ მასთან საბოლოო ანგარიშსწორება არ განუხორციელებიათ და არც სამსახურებრივი მოწმობის/საშვის დაბრუნება არ მოუთხოვიათ“. **„აღნიშნულიდან კი გამომდინარეობს მეორე ერთმნიშვნელოვანი დასკვნა იმის თაობაზე, რომ, თუკი შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული იყო სშკ-ის 36-ე მუხლის პირველი ნაწილის და მე-2 ნაწილის „დ“ პუნქტის სამართლებრივი საფუძვლით, რელევანტურია სშკ-ის 32-ე მუხლის მე-2 ნაწილის იმ დებულების გამოყენება, რომლის მიხედვითაც, დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა არ ანაზღაურდება.“**

მოცემულ საკითხზე საკასაციო პალატის პოზიციის თანახმად, „სშკ-ის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე [დისპოზიცია: თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით] დასაქმებულს კომპენსაცია უნდა მიკუთვნებოდა სწორედ იძულებითი მოცდენის პერიოდზე და არა დროის იმ მონაკვეთში, როდესაც დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობა შეჩერებული იყო სშკ-ის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის სამართლებრივ საფუძველზე.“

გემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატამ ჩათვალა, რომ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში კასატორის პრეტენზია ნა-

ნილობრივ გასაზიარებელია. „განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულის სარჩელი დამსაქმებლისათვის ყოველთვიურად 1440 ლარის გადახდის დაკისრების შესახებ 2013 წლის 23 სექტემბრიდან გადანაცვტილების აღსრულებამდე [მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლები: სშკ-ის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილი, 44-ე მუხლი; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდეგში – სსკ-ის) 54-ე, 394-ე მუხლის პირველი ნაწილი, 408-ე მუხლები] ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ იძულებით მოცდენილი დროის ხელფასი უნდა აუნაზღაურდეს ყოველთვიურად 1200 ლარის გადახდით (საშემოსავლო გადასახადის გარეშე) არა 2013 წლის 26 სექტემბრიდან გადანაცვტილების აღსრულებამდე, არამედ 2017 წლის 2 აგვისტოდან, ანუ იმ დროიდან, როდესაც დამსაქმებელმა უარყო დასაქმებულის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის შესახებ [...] წინამდებარე გადანაცვტილების აღსრულებამდე.“

იძულებითი განაცდური ხელფასის დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07 %-ის გადახდის შესახებ¹⁸⁶

საქმის ფაბულა: დასაქმებულები 2014 წლიდან მუშაობდნენ დამსაქმებელ ორგანიზაციაში სხვადასხვა პოზიციაზე. დასაქმებულები 2014 წელს, სხვადასხვა დროს, დამსაქმებლის ბრძანების საფუძველზე, გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობებიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე.

დასაქმებულებმა სარჩელი აღძრეს დამსაქმებლის წინააღმდეგ და მოითხოვეს დამსაქმებლის ბრძანებების ბათილად ცნობა, თანამდებობებზე აღდგენა და, მოსარჩეელების სასარგებლოდ, მოპასუხისთვის სამსახურიდან გათავისუფლებიდან თანამდებობაზე აღდგენამდე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება.

საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადანაცვტილებით, დასაქმებულების სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი გასაჩივრებული ბრძანებები დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. დამსაქმებელს დასაქმებულების სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა. სასარჩელო მოთხოვნა დანარჩენ ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

საქალაქო სასამართლოს გადანაცვტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრეს როგორც დასაქმებულებმა, ასევე დამსაქმებელმა. დასაქმებულებმა მოითხოვეს სასარჩელო მოთხოვნის სრულად დაკმაყოფილება, მათ შორის, დაყოვნე-

¹⁸⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №აპ-461-429-2017, 2017 წლის 10 ნოემბერი.

ბული თანხის 0,07 პროცენტის დაკისრება დამსაქმებლისთვის. სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა. დასაქმებულების სააპელაციო საჩივრები ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, კერძოდ, დაკმაყოფილდა დასაქმებულთა მოთხოვნა თანამდებობაზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის დამსაქმებლისათვის დაკისრების ნაწილში. სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა დასაქმებულთა მოთხოვნა – სამუშაოდან გათავისუფლებიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე, თითოეული დასაქმებულის მიმართ ყოველთვიური ხელფასის გათვალისწინებით, დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის დამსაქმებლისთვის დაკისრების თაობაზე.

დასაქმებულებმა საკასაციო წესით ნაწილობრივ გაასაჩივრეს სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება მათი დაუკმაყოფილებელი სასარჩელო მოთხოვნის ნაწილში, მოითხოვეს ამ ნაწილში მისი გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილება. საკასაციო სასამართლოს განჩინებით არ დაკმაყოფილდა დასაქმებულთა საკასაციო საჩივარი და სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება უცვლელად იქნა დატოვებული.

უმენაესი სასამართლოს განჩინებაში იკითხება, რომ „განსახილველ შემთხვევაში, კასატორები ითხოვენ უკანონოდ გათავისუფლების გამო თითოეული დასაქმებულის იძულებითი განაცდური ხელფასის – დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07 %-ის გადახდას, რადგან, მათი მოსაზრებით, სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის მოთხოვნები არასწორად არის შეფასებული ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილთან მიმართებით“. აღნიშნულთან დაკავშირებით, საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „სშკ-ის 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%. **აღნიშნული თანხის გადახდის ვალდებულება წარმოიშობა იმ შემთხვევაში, თუ გამოვლენილია დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობა, ანუ ხელშეკრულების მოქმედების (არსებობის) პერიოდში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის ამ უკანასკნელის მუშაობის გამო ხელფასის (ანაზღაურების) გადახდის ვალდებულების არსებობა და მისი გადახდის დაგვიანება (დაყოვნება) და/ან საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა. ანაზღაურებასა თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი, პირგასამტეხლოს სახით, უკავშირებს დაყოვნებული (გადასახდელი, მაგრამ დაგვიანებული) თანხის 0,07%-ის გადახდის ვალდებულებას, არ იგულისხმება**

იძულებითი განაცდური, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ დამსაქმებლის არამართლზომიერი ქმედების გამო დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს. დამსაქმებლისათვის დასაქმებულის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხა, იძულებით განაცდური ანუ ხელფასი, რომელსაც დასაქმებული მიიღებდა, რომ არა მისი იძულებითი, არაკანონიერი მოცდენა, არ შეიძლება, გაიგივებულ იქნეს სშკ-ის 38.8 მუხლით განსაზღვრულ კომპენსაციასთან.“

სასამართლო განმარტებით, „სსკ-ის 417-ე მუხლის თანახმად, პირგასამტეხლო არის მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა, რომელიც მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის. ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში საკასაციო სასამართლომ იმსჯელა იძულებითი განაცდურის სახით დაკისრებული თანხის დაყოვნების ყოველი დღისათვის 0,07 პროცენტის დაკისრების სამართლებრივი საფუძვლების არსებობაზე და განმარტა: „პირგასამტეხლოს სახით იძულებითი განაცდური თანხის დაყოვნების ყოველი დღისთვის ამ თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის დაკისრებაზე მოსარჩელის მოთხოვნას სამართლებრივად ვარგისი საფუძველი არ გააჩნია, რადგან, სშკ-ის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტი. ხოლო თავისთავად პირგასამტეხლოს მოთხოვნის ფაქტობრივ საფუძველს მხარეთა შორის არსებული ფულადი ვალდებულება წარმოადგენს, რასაც მოცემულ კონკრეტულ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია. შესაბამისად, საკასაციო პალატამ მიიჩნია, რომ ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილებისათვის შესაბამისი სამართლებრივი საფუძვლის არარსებობის გამო, ამ სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე სასამართლომ სწორად უთხრა უარი მოსარჩელეს“ – [იხ. სუსგ №ას-285-271-2016, 27.04.2016 წ]. მაშასადამე, განსახილველ შემთხვევაში, იმისთვის, რომ მხარემ მის სასარგებლოდ განახორციელოს სშკ-ის 31-ე მუხლით დადგენილი უფლება, აუცილებელია, რომ სახეზე იყოს ამ მუხლის ამოქმედებისათვის აუცილებელი წინაპირობები (შემადგენლობა): **ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი; ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს; გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება – მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებული ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდდღიან**

ვადას (სმკ-ის 34-ე მუხლი). განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებულთა დავის საგანი და შინაარსი არ გამომდინარეობს ზემოაღნიშნული მუხლით მონესრიგებული უფლებიდან: დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის სადავო იყო გათავისუფლების შესახებ ბრძანების კანონიერება, ამ ბრძანების საფუძველზე შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა დამსაქმებელმა და მას აღარ გააჩნდა ვალდებულება, რომ ყოველთვიური ანაზღაურება გადაეხადა დასაქმებულებისთვის, შესაბამისად, არ არსებობდა მისაღები ხელფასი, რომელიც სმკ-ის 31.3 მუხლით, რაც შრომის ანაზღაურების მე-7 თავში მოთავსებული ნორმაა ორგანულ კანონში, გათვალისწინებული უფლების გამოყენების სამართლებრივი საფუძველი გახდებოდა; ამ ნორმის რეგულირების სფეროში ექცევა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის მიმდინარე შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში წარმოშობილი მოთხოვნა – შრომის ანაზღაურების ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო დაყოვნებული თანხის პროცენტის ანაზღაურების შესახებ (იხ. სუსგ: № ას-285-271-2016, 27.04.2016 წ; №ას-268-255-2016).“

7.7 დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლასთან დაკავშირებული სარჩელის ხანდაზმულობის ვადა

ხელშეკრულების მოშლის შესახებ შეტყობინებასთან, ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის დასაბუთებასა და ხელშეკრულების მოშლის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტილების გასაჩივრებასთან დაკავშირებული მნიშვნელოვანი ასპექტები¹⁸⁷

***საქმის ფაბულა:** დამსაქმებლის 2013 წლის 31 მაისის ბრძანებით, დასაქმებული დაინიშნა საბაჟო დეპარტამენტის საბაჟო გამშვები პუნქტის ცვლის უფროსად, უვადო შრომითი ხელშეკრულებით. დამსაქმებლის 2013 წლის 26 სექტემბრის ბრძანებით, დასაქმებული გათავისუფლდა თანამდებობიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „8“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. გათავისუფლების შესახებ ბრძანებას საფუძვლად დაედო დასაქმებულის მხრიდან სამსახურებრივი ინსტრუქციით გათვალისწინებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.¹⁸⁸*

საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების თანახმად, არ მომხდარა დასაქმებულის წინასწარი ინფორმირება შრომითი ხელშეკრულების მოსალოდ-

¹⁸⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადანყვეტილება, საქმე №ას-1210-2018, 2019 წლის 15 თებერვალი.

¹⁸⁸ მითითებულ საქმეზე დეტალურად იხ. ზემოთ, 7.3.3.1 ქვეთავი, ვალდებულების დარღვევის საფუძვლით სამუშაოდან გათავისუფლების შეფასება „შრომის თავისუფლების“ შესახებ კონსტიტუციური გარანტიის ჭრილში.

ნელი შეწყვეტის შესახებ და დასაქმებულს არ ჩაჰბარებია ბრძანება სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე. იგი ოფიციალურად არ ყოფილა ინფორმირებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. ნიშანდობლივია აღინიშნოს, რომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის შერაცხული ვალდებულებების უხეშად დარღვევის ფაქტზე დაწყებულ იქნა სისხლის სამართლის გამოძიება და საქალაქო სასამართლოს სისხლის სამართლის საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 26 ივლისის განაჩენით, დასაქმებული ცნობილ იქნა უდანაშაულოდ და გამართლდა. განაჩენი კანონიერ ძალაში შევიდა 2017 წლის 27 ივნისს. 2017 წლის 12 ივლისს დასაქმებულმა მიმართა დამსაქმებელს სამსახურში აღდგენის მოთხოვნით, რაზეც იმავე წლის 2 აგვისტოს დამსაქმებლისაგან უარი მიიღო იმ საფუძველით, რომ დასაქმებულმა სადავო ბრძანება კანონით დადგენილ ვადაში არ გაასაჩივრა, ხოლო მის მიმართ დამდგარი კანონიერ ძალაში შესული გამამართლებელი განაჩენი არ ქმნიდა საფუძველს დასაქმებულის სამსახურში აღდგენისათვის.

2017 წლის 25 აგვისტოს დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს დამსაქმებლის წინააღმდეგ და მოითხოვა სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა, დასაქმებულის აღდგენა საბაჟო დეპარტამენტის საბაჟო გამშვები პუნქტის ცვლის უფროსის თანამდებობაზე და დამსაქმებლისათვის დასაქმებულის სასარგებლოდ განაცდურის ანაზღაურების დაკისრება.

დამსაქმებლის მტკიცებით, დასაქმებულის სარჩელი იყო ხანდამზული, რამეთუ დასაქმებულმა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ არ გაასაჩივრა კანონით დადგენილ ვადაში. ხელშეკრულების მოშლის შესახებ შეტყობინებასთან დაკავშირებით, დამსაქმებლის მტკიცებით, სისხლისსამართლებრივ საქმეში დაცული მასალებით დასაქმებული ინფორმირებული იყო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ.

პირველი ინსტანციის სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილებით, სარჩელი სრულად დაკმაყოფილდა.

გადაწყვეტილების გაუქმებისა და სარჩელის უარყოფის მოთხოვნით სააპელაციო საჩივარი წარადგინა დამსაქმებულმა. სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინებით სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა და უცვლელად დარჩა საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილება, რომლითაც სარჩელი დაკმაყოფილდა.

სააპელაციო სასამართლოს განჩინება საკასაციო წესით გაასაჩივრა მოპასუხემ. საკასაციო სასამართლომ საქმის არსებითად განხილვის შედეგად მიიჩნია, რომ დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ დამსაქმებლისათვის დაკისრებული განაცდურის თანხის ანაზღაურების ნაწილში. საკასაციო პრეტენზიის ფარგლებში უზენაესი სასამართლო

შეხო საკითხს – დაიცვა თუ არა დასაქმებულმა სადავო ბრძანების გასაჩივრების შრომის კოდექსით დადგენილი ვადა.

საკასაციო სასამართლოს თანახმად, დამსაქმებლის „ბრძანების გასაჩივრების ვადის დაცულობის კუთხით, სააპელაციო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილება დასაბუთებულია იმ გარემოებაზე მითითებით, რომ დამსაქმებულმა სათანადო წესით არ აცნობა დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. ყოველ შემთხვევაში, აღნიშნულის დამადასტურებელი მტკიცებულება დამსაქმებულმა ვერ წარმოადგინა, ხოლო დამსაქმებლის არგუმენტი, რომ 2013 წლის ნოემბერში მოსარჩელის წარმომადგენელს ჩაბარებული აქვს სისხლის სამართლის საქმის მასალები, სადაც ასევე განთავსებული იყო ბრძანება დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, არ იქნა მიჩნეული დამსაქმებლის მხრიდან განხორციელებულ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ სათანადო შეტყობინებად. **ამასთან, საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულის უფლებაა, ინდივიდუალურად იქნეს გაფრთხილებული დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის შესახებ, რაც კონსტიტუციით გარანტირებული შრომის უფლებას უკავშირდება.**“¹⁸⁹

საკასაციო პალატამ ხანდაზმულობის საკითხზე ზოგადი მსჯელობის ფარგლებში მიუთითა სამოქალაქო კოდექსის 128-ე მუხლზე, საქართველოს სასამართლოს პრაქტიკაზე,¹⁹⁰ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკაზე¹⁹¹ და შრომის კოდექსთან მიმართებით აღნიშნა, რომ ხანდაზმულობის ვადის დაცულობის საკითხის შესამოწმებლად მნიშვნელოვანია იმის დადგენა, თუ რა ვადაში უნდა გასაჩივრებულიყო სადავო ბრძანება და საიდან უნდა აითვალოს მითითებული ვადა.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაზე¹⁹² დაყრდნობით, სასამართლომ განმარტა: „შრომით დავაზე არ უნდა გავრცელდეს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილი, არამედ, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტი, რადგან ამით ირღვევა მხარეთა თანასწორობის პრინ-

¹⁸⁹ სასამართლო უთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 29 დეკემბრის განჩინებაზე, საქმე №ას-720-685-2015, 2017 წლის 5 ივლისის განჩინებაზე, საქმე №ას-1019-980-2016.

¹⁹⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს რეკომენდაციები სამოქალაქო სამართლის სასამართლო პრაქტიკის პრობლემატურ საკითხებზე, თბილისი, 2007, 63; შდრ: სუსგ, 11.06.2012, საქმე №ას-547-515-2012; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2011 წლის 15 ნოემბრის გადაწყვეტილება, საქმე №ას-988-1021-2011; საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2003 წლის 30 აპრილის გადაწყვეტილება, საქმე №1/3/161.

¹⁹¹ 1996 წლის 22 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმეზე – *სტაბინგი და სხვები გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ*. გადაწყვეტილებაში მითითებული საქმის ციტირების წესი დაცულია.

¹⁹² სასამართლო უთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 20 იანვრის განჩინებაზე, საქმე №ას-747-715-2016.

ციბი“. საკასაციო სასამართლოს თანახმად, „შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენაა, შესაბამისად, იგი ნამდვილად ადრესატისათვის ჩაბარების მომენტიდან მიიჩნევა. სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, ნების გამოვლენა ნამდვილია, როცა იგი მეორე მხარეს მიუვა.¹⁹³ **როდესაც შრომითი ხელშეკრულება წინასწარი გაფრთხილების გარეშე წყდება (შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ შემთხვევებში), მიზანშეწონილია, ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინება წერილობით განხორციელდეს. წერილობითი დოკუმენტის შექმნა, ერთი მხრივ, დასაქმებულის უფლებების დაცვას ემსახურება, ვინაიდან იგი უფლებამოსილია, სრულ ინფორმაციას ფლობდეს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღის, საფუძვლისა და გასაჩივრების წესის თაობაზე. მეორე მხრივ კი, დამსაქმებლისათვის მტკიცების პროცესს აიოლებს, რადგან, თუ დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა დასაქმებულისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ინფორმაციის ჩაბარება, ხელშეკრულება შეწყვეტილად არ მიიჩნევა. ხელშეკრულება შეწყვეტილად მეორე მხარისათვის შეტყობინების ჩაბარების მომენტიდან ითვლება.“¹⁹⁴**

„საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების ვალდებულებას აკისრებს. თუმცა აღნიშნული ვალდებულება უპირობოდ არ წარმოიშობა. დასაბუთების ვალდებულება დასაქმებულის მოთხოვნაზე დამოკიდებულია. დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლის თაობაზე წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლება შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში აქვს. 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. ამდენად, გასაჩივ-

¹⁹³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 20 იანვრის განჩინება, საქმე №ას-747-715-2016.

¹⁹⁴ სასამართლო უთითებს სახელმძღვანელოზე: ავტორთა კოლექტივი, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, თბილისი, 2016, 247.

რების ვადებთან დაკავშირებით უნდა ითქვას, რომ მითითებული ვადა სასამართლოსათვის მიმართვის ვადაა. აღნიშნული ვადის დაუცველად სარჩელის აღძვრა სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის საფუძველს არ წარმოადგენს. უფრო მეტიც, ვადის დაცვით, თუ მის დაუცველად სასამართლოსათვის მიმართვა, შესაბამისი შესაგებლის გარეშე, საკუთარი ინიციატივით, სასამართლოს კვლევის საგანი არ არის. კანონით გათვალისწინებული ვადის დაცვის გარეშე სასამართლოსათვის მიმართვა ერთ-ერთი ის არგუმენტთაგანია, რომელიც შესაგებლის ფარგლებში დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა. აღნიშნული ვადის სიმცირეს შრომის სამართლის თეორიაში თავისი დატვირთვა აქვს, კერძოდ: სადავო ფაქტები მტკიცებადი უნდა იყოს, ასევე დარღვეული უფლების აღდგენა დროის მცირე მონაკვეთში უნდა მოხდეს, რათა შემდგომ ვითარების ცვლილებამ დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის შეუძლებლობა არ განაპირობოს. მითითებული ვადის სიმცირეს თავის დატვირთვა აქვს ასევე დამსაქმებლის უფლებრივი გადასახედიდანაც. დამსაქმებელი მუდმივად თავდაცვის რეჟიმში არ უნდა იყოს. მას თამამი საკადრო გადაწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობა უნდა ჰქონდეს. შესაბამისად, მისი მოლოდინი გათავისუფლებული დასაქმებულისაგან სარჩელის აღძვრის თაობაზე დროის გარკვეული პერიოდით უნდა იყოს შემოსაზღვრული. ამიტომაც მიიჩნევა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გასაჩივრების ვადის ლიმიტით თავის დაცვა, პირველ რიგში, დამსაქმებლის უფლება და მისი შესაგებლის ფარგლებში სამტკიცებელი გარემოებაა. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სახეზე გვაქვს მოცემულობა, რომ, დასაქმებულის მიერ კანონით განსაზღვრული ვადის გაშვების მიუხედავად, დამსაქმებელი გამოხატავს მზადყოფნას, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერება ამტკიცოს, რა დროსაც გასაჩივრების ვადის ფარგლებით აღნიშნული მტკიცება სასამართლომ არ უნდა შეზღუდოს. ხელშეკრულების შეწყვეტის გასაჩივრების ვადის დაუცველად სარჩელის აღძვრა მოპასუხის სამტკიცებელია, მითითებული გარემოება ფაქტის საკითხია, შესაბამისად, საპროცესოსამართლებრივად ფაქტები, რომლებითაც მოპასუხე, მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებელი, თავს იცავს, იმთავითვე კანონით დადგენილი წესით წარდგენილ შესაგებელში უნდა მიეთითოს.“

უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „შრომის კოდექსის შესაბამისად, დასაქმებულს სასამართლოში სარჩელის აღძვრის უფლება აქვს წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 დღის ვადაში. წერილობითი დასაბუთება შესაძლოა, ხელშეკრულებით შეწყვეტის შეტყობინებაშიც იყოს მოცემული. თუ წერილობით შეტყობინებაში არ არის მითითებუ-

ლი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთება (და რეალურად დამსაქმებელს აღნიშნული არც ევალება), დასაქმებული, შესაბამისი სურვილის შემთხვევაში, უფლებამოსილია, მოითხოვოს დამსაქმებლისგან ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთება. ლოგიკურია, რომ დასაქმებულს უფლება აქვს, მოითხოვს წერილობითი დასაბუთება იმ შემთხვევაშიც, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ წერილობით შეტყობინება მეტად ან ნაკლებად მოიცავს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთებას.“

„ნებისმიერ შემთხვევაში, დასაქმებული შეზღუდულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანაცვტილების სასამართლოში გასაჩივრების 30-დღიანი ვადით. აღნიშნული ვადა უნდა აითვალოს იმ დღიდან, როდესაც დასაქმებულს წერილობით განემარტა ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი, და ყველაზე გვიან აღნიშნული 30-დღიანი ვადა აითვლება დასაქმებულის მოთხოვნის საპასუხოდ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიზეზის დასაბუთების დასაქმებულისათვის ჩაბარების დღიდან. ერთ-ერთ საქმეში,¹⁹⁵ რომელშიც სარჩელი ხანდამულად იქნა მიჩნეული, სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „დასაქმებულს სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4, მე-5, მე-6, მე-7 მუხლების მიხედვით ჩაჰბარდა შეტყობინება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე და მას უნდა მიემართა კომპანიისათვის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის განმავლობაში და მოეთხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების წერილობითი დასაბუთება. წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან ან მიღებაზე უარის თქმიდან (ეს ვადა მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარულ დღეს შეადგენს) 30 კალენდარული დღის ვადაში დასაქმებული უფლებამოსილი იყო, სასამართლოში გაესაჩივრებინა დამსაქმებლის გადანაცვტილება.“

მოცემულ საქმეზე საკასაციო პალატამ დადგენილად მიაჩნია, რომ „დასაქმებული 2013 წლის 25 სექტემბრიდან სამსახურებრივ უფლებამოსილებას აღარ ახორციელებდა და არც ხელფასი ეძლეოდა, ხოლო მისი ვარაუდი სისხლის სამართლის საქმის დასრულებამდე შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ, საფუძვლიანია სშკ-ის 36-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტისა და ამავე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტების თანახმად, იმის გათვალისწინებითაც, რომ მასთან საბოლოო ანგარიშსწორება არ განუხორციელებიათ და სამსახურებრივი მოწმობის/საშვის დაბრუნება არ მოუთხოვიათ. დადგენილია ისიც, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სისხლის სამართლის საქმეთა კოლეგიის 26.07.2016 წ.-ის განაჩენით, დასაქმებული ცნობილ იქნა

¹⁹⁵ სასამართლო უთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 20 იანვრის განჩინებაზე, საქმე №ას-747-715-2016.

უდანაშაულოდ და გამართლდა. განაჩენი კანონიერ ძალაში შევიდა 2017 წლის 27 ივნისს. გამამართლებელი განაჩენის კანონიერ ძალაში შესვლიდან გონივრულ ვადაში, 2017 წლის 12 ივლისს, დასაქმებულმა მიმართა დამსაქმებელს სამსახურში აღდგენის მოთხოვნით, რაზეც იმავე წლის 2 აგვისტოს დამსაქმებლისაგან უარი მიიღო იმ საფუძველით, რომ დასაქმებულმა სადავო ბრძანება კანონით დადგენილ ვადაში არ გაასაჩივრა, ხოლო მის მიმართ დამდგარი კანონიერ ძალაში შესული გამამართლებელი განაჩენი არ ქმნიდა საფუძველს დასაქმებულის სამსახურში აღდგენისათვის. დადგენილია, რომ 2017 წლის 25 აგვისტოს დასაქმებულმა სარჩელით მიმართა სასამართლოს სამსახურიდან მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის (თანმდევი შედეგებით) მოთხოვნით. მაშასადამე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების გასაჩივრების 30-დღიანი ვადა უნდა აითვალოს სწორედ იმ თარიღიდან, **როდესაც დასაქმებულმა სამსახურში აღდგენაზე უარი მიიღო, საიდანაც გასაჩივრების კანონით დადგენილი ვადა დაცულია.** სსკ-ის 130-ე მუხლის თანახმად, ხანდაზმულობის ვადა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად ჩაითვლება დრო, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. ე.ი., თუ ხანდაზმულობის წარმოშობის მომენტის დადგენა ობიექტურად შეუძლებელია, ყურადღება უნდა მიექცეს სუბიექტურ მომენტს, ამასთან, იგულისხმება, რომ ხანდაზმულობის წარმოშობის ობიექტური და სუბიექტური მომენტები თანმხვედრია, ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ მოსარჩელე არ ეთანხმება ხანდაზმულობის წარმოშობის ობიექტური და სუბიექტური მომენტების თანხვედრას, მაშინ მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, იმის გასარკვევად, თუ როდიდან უნდა დაიწყოს ხანდაზმულობის ვადის ათვლა.¹⁹⁶

შესაბამისად, საკასაციო პალატამ დაუსაბუთებლობის გამო არ გაიზიარა „კასატორის პრეტენზია ხანდაზმულობის ვადის დენასთან დაკავშირებით.“

საგულისხმოა, რომ უზენაესმა სასამართლომ არ გაიზიარა სადავო ბრძანების გასაჩივრების ვადასთან დაკავშირებული სააპელაციო სასამართლოს დასაბუთების ის ნაწილი, რომლის მიხედვითაც, „ვინაიდან სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შინაარსიდან გამომდინარე, დასაქმებული არ არის ვალდებული, მოითხოვოს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების წერილობითი დასაბუთების გადაცემა, ასეთ შემთხვევაში (თუკი დასაქმებული არ მოითხოვს წერილობითი დასაბუთების გადაცემას), გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლებაზე არ შეიძლება გავრცელდეს 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული 30-დღიანი ვადა, არამედ ასეთ შემთხ-

¹⁹⁶ სასამართლომ მიუთითა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს რეკომენდაციებზე საქმეჯალაქო სამართლის სასამართლო პრაქტიკის პრობლემატურ საკითხებზე, 2007, 64.

ვევებზე სშკ-ის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილისა და სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე უნდა გავრცელდეს სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა“. საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ „სააპელაციო სასამართლოს დასაბუთების ამ ნაწილთან დაკავშირებით, კასატორი იშველიებს სასამართლო პრაქტიკას საქმეზე – №ას-469-450-2016 და მისთვის გაუგებარია 3 წლისა და 8 თვის განმავლობაში (სარჩელის აღძვრამდე) მოსარჩელე არცერთხელ რატომ არ დაინტერესდა, შეჩერდა თუ არა მისი სამსახურებრივი ურთიერთობა და რატომ დაეყრდნო მხოლოდ კანონის ნორმას, მაშინ, როდესაც აღნიშნული საკითხის გარკვევის შესაძლებლობა ჰქონდა.“ აღნიშნულზე საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „კასატორის მიერ მოხმობილი სასამართლო პრაქტიკა მოცემულ საქმესთან დაკავშირებით არარელევანტურია (შდრ.: სუსგ №ას-469-450-2016). გარდა ამისა, ნიშანდობლივია, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრების ვადა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დებულების (3-წლიანი ვადა) მიხედვით, განისაზღვრებოდა სშკ-ში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებულ ცვლილებებამდე, ხოლო ამ დროიდან სსკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილის დებულებით, ჩამოყალიბებულია სპეციალური ვადა სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრებისთვის, რომელიც შეადგენს 30 დღეს.“¹⁹⁷

გემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატამ ჩათვალა, რომ „სადავო ბრძანების გასაჩივრების 30-დღიანი ვადის დაუცველობის თვალსაზრისითაც არ არის წარმოდგენილი დასაშვები (დასაბუთებული) საკასაციო პრეტენზია.“ საკასაციო პალატამ დამატებით აღნიშნა, „რომ სშკ-ის არც 38-ე მუხლი და არც სხვა მუხლები არ შეიცავენ იმ მდგომარეობის მომწესრიგებელ ქცევის წესს, თუ რა ვადაში უნდა გასაჩივრდეს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება იმ შემთხვევაში, თუკი დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით არ გადასცემს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას და არც დასაქმებული არ მოითხოვს დამსაქმებლისაგან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების გადაცემას. ასეთ შემთხვევაში, გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრების უფლებაზე მაინც ვრცელდება სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული 30-დღიანი ვადა, რომელიც აითვლება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების დასაქმებულისათვის ჩაბარების დღიდან.“

¹⁹⁷ სასამართლო უთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 20 დეკემბრის განჩინებაზე, საქმე№ას-1343-1263-2017.

8. კონკურენციის აკრძალვა შრომით ურთიერთობებში

კონკურენციის აკრძალვის შესახებ პირობის დარღვევისათვის პირგასამტეხლოს დაკისრების კანონიერება და მისი ოდენობა¹⁹⁸

საქმის ფაბულა: 2009 წლის 16 ნოემბერს ორ სხვადასხვა დასაქმებულსა და სს ბანკს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულებები, რომელთა თანახმადაც, დასაქმებულები დაინიშნენ პერსონალური ბანკირის თანამდებობაზე. შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის, მათ შორის ვადის გასვლის შემთხვევაში, დამსაქმებელს აქვს უფლება, საკუთარი გადაწყვეტილებით და დასაქმებულისათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის საფუძველზე, შეუზღუდოს დასაქმებულს უფლება, იმუშაოს ფინანსურ სფეროში და/ან გაუწიოს საკონსულტაციო ან მსგავსი მომსახურება (უშუალოდ ან მასთან დაკავშირებული პირების მეშვეობით) კონკრეტულ ფინანსურ ინსტიტუტებს იმ ქვეყანაში (ქვეყნებში), სადაც ოპერირებს დამსაქმებელი და/ან მისი შვილობილი კომპანია (კომპანიები). ხელშეკრულებების თანახმად, აღნიშნული პირობა მოქმედებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დღიდან 6 თვის განმავლობაში. მოცემულ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს გადაუხადოს კომპენსაცია ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით. ხელშეკრულებების თანახმად, ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულმა უნდა შეატყობინოს დამსაქმებელს თავისი დასაქმების გეგმებისა და მათი ცვლილებების შესახებ მომდევნო 6 თვის განმავლობაში (მათ შორის მესამე მხარის წინაშე არსებული ნებისმიერი ვალდებულებების ჩათვლით). აღნიშნული ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, დასაქმებელი ვალდებულია, გადაუხადოს დამსაქმებელს პირგასამტეხლო ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 12 თვის განმავლობაში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის გადახდილი ნებისმიერი სახის ანაზღაურების (ხელფასისა და სხვა კომპენსაციების ჩათვლით) ოდენობით.

2011 წელს მხარეებს შორის შეწყდა შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთა ინიციატივით – პირადი განცხადების საფუძველზე.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ დამსაქმებელმა სარჩელით მიმართა საქალაქო სასამართლოს დასაქმებულების წინააღმდეგ და მოითხოვა შრომითი ხელშეკრულების მოთხოვნის დარღვევის გამო პირგასამტეხლოს დაკისრება ერთი დასაქმებულის შემთხვევაში – 18 863.44 ლარის ოდენობით, ხოლო მეორე დასაქმებულის შემთხვევაში – 20 009.23 ლარის ოდენო-

¹⁹⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-973-914-2012, 2013 წლის 1 ნოემბერი.

ბით. მოსარჩელის მტკიცებით, დასაქმებულებმა დაარღვიეს შრომითი ხელშეკრულების პირობა, რამდენადაც მათ დამსაქმებლისთვის არ უცნობებიათ სხვა ბანკში დასაქმების შესახებ.

მოცემული საქმის ფარგლებში სასამართლოსთვის განმსაზღვრელი აღმოჩნდა ის გარემოება, რომ დამსაქმებლისთვის არ იყო ცნობილი მოპასუხეების სხვა ბანკში გადასვლის შესახებ. აღნიშნული გარემოების დადგენის შემდეგ სასამართლომ იმსჯელა პირგასამტეხლოს დაკისრების კანონიერებისა და მისი ოდენობის შესახებ.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პოზიციის თანახმად, სს ბანკის „სასარჩელო მოთხოვნა [დასაქმებულთათვის] პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე საფუძვლიანია. იმავდროულად, საკასაციო სასამართლო მხედველობაში იღებს იმ გარემოებას, რომ მოპასუხეთა მითითებით, ხელშეკრულებით გათვალისწინებული **პირგასამტეხლო კაბალური იყო**. სამოქალაქო კოდექსის 420-ე მუხლის მიხედვით, სასამართლოს შეუძლია, საქმის გარემოებათა გათვალისწინებით, შეამციროს შეუსაბამოდ მაღალი პირგასამტეხლო. პირგასამტეხლოს ოდენობის შესაბამისობის გათვალისწინებისას სასამართლომ მხედველობაში უნდა მიიღოს ვალდებულების დარღვევის ხასიათი, აღნიშნულით გამონკვეული ზიანი, მხარეთა ფინანსური მდგომარეობა, მოსარჩელის ეკონომიკური ინტერესი, აგრეთვე სხვა ობიექტური გარემოებები. საკასაციო სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ, შრომის ხელშეკრულების მიხედვით, შეტყობინების ვალდებულება ხელშეკრულების **შენწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში მოქმედებდა, გარდა ამისა, შეზღუდვის გამოყენების შემთხვევაში, ბანკს ასევე 6 თვის განმავლობაში ეკისრებოდა მოპასუხეთათვის შრომის ანაზღაურების გადახდის ვალდებულება, შესაბამისად, პირგასამტეხლოს სახით მთელი წლის განმავლობაში მიღებული ყოველგვარი ანაზღაურების გათვალისწინება დამსაქმებლის მხრიდან არაკეთილსინდისიერი ქმედებაა**. საკასაციო სასამართლო, მოქმედებს რა სამოქალაქო კოდექსის 420-ე მუხლით გათვალისწინებული დისკრეციის ფარგლებში და მხარის მითითების საფუძველზე მსჯელობს პირგასამტეხლოს ოდენობის სამართლიანობაზე, მხედველობაში იღებს **შრომის ხელშეკრულების დარღვევის ხასიათს, აგრეთვე იმ გარემოებას, რომ მოსარჩელეს დარღვევის შედეგად რაიმე ფინანსური ზარალი არ განუცდია, ასევე ითვალისწინებს იმ ფაქტსაც, რომ მოსარჩელე მისი ინტერესების სხვა სახით შელახვაზე (მაგ.: კლიენტების გადაბირებაზე, ინფორმაციის გამჟღავნებაზე და ა.შ.) არ მიუთითებს და მიიჩნევს, რომ პირგასამტეხლოს გონივრული, სამართლიანი ოდენობა [ერთი-ერთი დასაქმებულის] შემთხვევაში 3000 ლარით უნდა განისაზღვროს, ხოლო [მეორე დასაქმებულის] შემთხვევაში – 4000 ლარით.**“

9. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობა

9.1 გაერთიანების თავისუფლება, როგორც დამსაქმებელზე ზემოქმედების ბერკეტი

შრომითი პირობების განსაზღვრა კოლექტიური ხელშეკრულების მეშვეობით¹⁹⁹

საქმის ფაბულა: სსიპ საგანგებო და გადაუდებელი სიტუაციების მართვის სააგენტოს მორიგე ცვლის უფროსისა და თბილისის მახარისხებელი სალოკომოტივო დეპოს ელმავლის მემანქანის თანაშემწის პოზიციებზე დასაქმებულმა ორმა პირმა საკონსტიტუციო სარჩელით მიმართეს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს და საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებულ თანასწორუფლებიანობისა და შრომითი თავისუფლების პრინციპთან მიმართებით მოითხოვეს საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის პირველი წინადადების არაკონსტიტუციურად ცნობა, რომელიც განსაზღვრავს დასაქმებულის სამუშაო დროის ნორმირებულ – დასაშვებ – ხანგრძლივობას.

საკონსტიტუციო სარჩელის ფარგლებში საკონსტიტუციო სასამართლომ, ერთი მხრივ, იმსჯელა კანონმდებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის მარეგულირებელი ნორმის ფარგლებზე, შინაარსსა და მის კონსტიტუციურობაზე. იმავდროულად, გადაწყვეტილებაში მითითება კეთდება გაერთიანების თავისუფლებასა და კოლექტიური ხელშეკრულების უფლებაზე, როგორც შრომითი პირობების დადგენის მეთოდზე. საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „დასაქმებულის დასაცავად დამსაქმებლის იმპერატიული ნორმებით შეზღუდვა არ არის შრომის უფლების გარანტირების ერთადერთი მექანიზმი. საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს დამსაქმებელზე ზემოქმედების სხვადასხვა ბერკეტს. იგი საშუალებას აძლევს დასაქმებულებს, კოლექტიურად ანარმონ მოლაპარაკება დამსაქმებელთან და მოახდინონ, კოლექტიური ხელშეკრულების დადების მეშვეობით, მათთვის სასურველ პირობებზე შეთანხმება (საქართველოს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის მე-3 ნაწილი). კანონით გარანტირებულია პროფკავშირებში განწევრიანების („პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი), გაფიცვის (საქართველოს შრომის კოდექსის 49-ე მუხლი) და სხვა უფლებები. შრომითი ურთიერთობა სახელშეკრულებო

¹⁹⁹ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №2/2/565, 2016 წლის 19 აპრილი.

ურთიერთობაა, ხოლო მისი იმპერატიული ნორმებით რეგულირება სახელშეკრულებო თავისუფლების ფარგლებს ამცირებს. შესაბამისად, **გარკვეულ შემთხვევებში დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ძალაუფლებრივი დისბალანსის აღმოსაფხვრელად სახელმწიფოს მიერ დასაქმებულთა ხელშეკრულების პირობებზე მოლაპარაკების უნარის გაძლიერება შეიძლება უფრო ეფექტური და სამართლიანი მექანიზმი იყოს საკანონმდებლო აკრძალვების დანესებასთან შედარებით. შრომითი უფლებების დაცვა უნდა ეფუძნებოდეს არა მხოლოდ სახელმწიფოს მიერ დამსაქმებლისათვის გარკვეული აკრძალვების დანესებას, ასევე დასაქმებულთა კერძო ინიციატივას.** შესაბამისად, კანონით შრომის უფლებების დაცვისა და, ამავე დროს, შრომითი სახელშეკრულებო თავისუფლების უზრუნველყოფას შორის საუკეთესო ბალანსის დასაცავად მნიშვნელოვანია, დამსაქმებელზე ზემოქმედების ძირითადი წყარო იყოს არა საკანონმდებლო აკრძალვები, არამედ დასაქმებულთა კერძო ინიციატივა პროფესიული კავშირების, კოლექტიური ხელშეკრულებების გაფორმებისა თუ სხვა თვალსაზრისით.“

9.2 გაფიცვის უფლება

კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება, გაფიცვის უფლება, მედიაცია²⁰⁰

საქმის ფაბულა: დამსაქმებელსა და პროფესიულ კავშირს შორის 2015 წლის მარტიდან წარმოიშვა კოლექტიური დავა, რომლის ძირითადი მიზეზი გახდა ლარის ინფლაციასთან დაკავშირებით შრომის ანაზღაურების გაზრდა. პროფესიულმა კავშირმა მედიაციის მიზნით კოლექტიურ დავაში ჩართვა წერილობით სთხოვა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს. მინისტრის ბრძანების შესაბამისად, კოლექტიურ დავაში მინისტრის სპეციალურ წარმომადგენლად და მედიატორად დაინიშნა მედიატორი. სამინისტროს მიერ დანიშნული მედიატორის მონაწილეობით, 2015 წლის 17 და 20 აპრილს მხარეთა შორის გაიმართა შეხვედრა დავის მოლაპარაკებით გადაწყვეტის მიზნით. 2015 წლის 20 აპრილის წერილით პროფესიულმა კავშირმა დამსაქმებელს და სამინისტროს ერთდროულად შეატყობინა: გაფიცვის დრო – 2015 წლის 24 აპრილი; გაფიცვის ადგილი – შესაბამისი ქალაქი, ნავსადგურის მიმდებარე ტერიტორია; და გაფიცვის ხასიათი – დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურების პირდაპირპროპორციული ზრდა ლარის ინფლაციისა და საბაზრო ფასების ზრდის გათვალისწინებით.

კოლექტიური დავის მხარეებმა მორიგი შეხვედრა მედიატორის დასწრებით გამართეს 2015 წლის 23 აპრილს. აღნიშნულ შეხვედრაზე, მედიატორის წი-

²⁰⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-506-484-2016, 2016 წლის 28 სექტემბერი.

ნადადების შესაბამისად, მხარეები შეთანხმდნენ, რომ 24 აპრილიდან 10 კალენდარული დღის განმავლობაში გავრცელდებოდა მოლაპარაკება და გაფიცვა 2015 წლის 24 აპრილს არ დაიწყებოდა. ამის შემდეგ მხარეთა შორის გაიმართა ოთხი შეხვედრა: 2015 წლის 27 და 28 აპრილს, 1 და 4 მაისს, თუმცა მხარეებმა შეთანხმება ვერ მიაღწიეს. 2015 წლის 5 მაისს ერთდროულად გაიფიცა პროფესიული კავშირის 493 წევრი, რომელთაგანაც 428 იყო დამსაქმებლის თანამშრომელი, ხოლო 65 დასაქმებული იყო დამსაქმებელი კომპანიის შვილობილი შებენიერი პასუხისმგებლობის საზოგადოების თანამშრომელი. გაფიცვა მიმდინარეობდა 10 დღის განმავლობაში და გავრცელდა 2015 წლის 14 მაისამდე.

კოლექტიური დავის მხარეებმა 2015 წლის 14 მაისს, მედიატორის დასწრებით, გამართეს შეხვედრა. მოლაპარაკების შედეგად მხარეებმა იმავე დღეს მიაღწიეს შეთანხმებას, კერძოდ: კოლექტიური დავის დასრულებისა და სადავო საკითხების დარეგულირებაზე, რაც გავრცელდებოდა დამსაქმებელი კომპანიის, ასევე მისი შვილობილი კომპანიის დასაქმებულთა მიმართ.

დამსაქმებელმა 2015 წლის 19 მაისს სარჩელი აღძრა პროფესიული კავშირის წინააღმდეგ და მოითხოვა ამ უკანასკნელის მიერ ორგანიზებული, 2015 წლის 5 მაისს დაწყებული, გაფიცვის უკანონოდ ცნობა, რომელშიც მონაწილეობდნენ ნავსადგურში დასაქმებულები. საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. დამსაქმებელმა სააპელაციო წესით გაასაჩივრა გადაწყვეტილება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, მოითხოვა სარჩელის დაკმაყოფილება.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განჩინებით დამსაქმებლის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა.

სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა „საქართველოს კონსტიტუციის 33-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, გაფიცვის უფლება აღიარებულია.²⁰¹ ამ უფლების განხორციელების წესი განისაზღვრება კანონით. კანონი ადგენს აგრეთვე სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების საქმიანობის გარანტიებს. **ამდენად, კონსტიტუციის თანახმად, გაფიცვის უფლება არ არის აბსოლუტური და იგი შეზღუდულია მოქმედი კანონმდებლობით.**“

„სასამართლომ აღნიშნა, რომ გაფიცვის უფლებასა და მასთან დაკავშირებულ სამართლებრივ საკითხებს, ძირითადად, აწესრიგებს შრომის კოდექსი, რომლის 48-ე–52-ე მუხლებით დადგენილია გაფიცვის მოწყობის წესები, უფლების შეზღუდვის პირობები, უკანონო გაფიცვის შედეგები და დასაქმებულთა გარანტიები და „პროფესიული კავშირების შესახებ“ სა-

²⁰¹ შეად. დღევანდელი კონსტიტუციის 26.3 მუხლი, რომლის თანახმადაც, „გაფიცვის უფლება აღიარებულია. ამ უფლების განხორციელების პირობები და წესი განისაზღვრება ორგანული კანონით.“

ქართველოს კანონი,²⁰² რომელიც ადგენს პროფესიული კავშირის უფლებას, კავშირის წევრ დასაქმებულთა შრომითი და სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების დაცვის მიზნით, კანონმდებლობის შესაბამისად, მოამზადოს და ჩაატაროს გაფიცვა. იმისათვის, რომ გაფიცვის უფლება კანონით იქნეს დაცული, **გაფიცვა უნდა აკმაყოფილებდეს კანონით დადგენილ წინაპირობებს. ეს წინაპირობებია: გაფიცვის საფუძველი, ფორმა და აუცილებლობა.**“

სასამართლოს განმარტებით, **„გაფიცვის საფუძველია მხარეთა შორის დავის არსებობა, ანუ, როდესაც არსებობს ინდივიდუალური ან/და კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებთან დაკავშირებით უთანხმოება.“**

„გაფიცვის უფლება წარმოიშობა შრომის კოდექსის 48¹ მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრისათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნიდან, ან მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით დავის მედიატორის დანიშვნიდან 21 კალენდარული დღის გასვლისთანავე.“

„გაფიცვის ფორმა შეიძლება პროტესტის გამოხატვის სხვადასხვა ხერხით იქნეს გამოხატული.“

„აუცილებლობა არსებობს მაშინ, როცა იგი დასაქმებულთა უფლებების დასაცავად დამსაქმებელთან არსებული კონფლიქტის დასარეგულირებლად უკანასკნელი გამოსავალია.“

სააპელაციო სასამართლოს თანახმად, „განსახილველ შემთხვევაში, დავის საფუძველი არსებობს, რადგან 2015 წლის მარტიდან [დამსაქმებელსა] და [პროფესიულ კავშირს] შორის წარმოიშვა კოლექტიური დავა, რომლის ძირითადი მიზეზი გახდა ლარის ინფლაციასთან დაკავშირებით შრომის ანაზღაურების გაზრდა.

სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა, შრომის კოდექსის 51-ე მუხლის მე-3 და მე-6 პუნქტებზე, რომლის თანახმადაც, თუ ერთ-ერთმა მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას და მოაწყო გაფიცვა ან ლოკაუტი, ასეთი გაფიცვა ან ლოკაუტი უკანონოდ ჩაითვლება. სასამართლო იღებს გადაწყვეტილებას გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ, რომელიც დაუყოვნებლივ ეცნობება მხარეებს. სასამართლო გადაწყვეტილება გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ სრულდება დაუყოვნებლივ. აღნიშნულ ნორმებზე დაყრდნობით სასამართლომ **„მიიჩნია, რომ მხოლოდ გაფიცვის უკანონოდ ცნობის მოთხოვნით სასამართლოსადმი მიმართვის არსი მდგომარეობს, უშუალოდ გაფიცვის მიმდინარეობის შეწყვეტის ან შეჩერების მიზნით, სასამართლოს მიერ**

²⁰² დღევანდელი რედაქციით, „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონი.

შემაკავებელი გადაწყვეტილების მიღებაში. ასეთ დროს სასამართლო იღებს გადაწყვეტილებას გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ, რომელიც დაუყოვნებლივ ეცნობება მხარეებს, ხოლო სასამართლო გადაწყვეტილება გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ სრულდება დაუყოვნებლივ. ისეთ ვითარებაში, როდესაც გაფიცვა დასრულებულია, მისი უკანონოდ აღიარების იურიდიული ინტერესი უნდა იყოს გამოკვეთილი და დასაბუთებული. ასეთი შესაძლოა იყოს გაფიცვის შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურება, რაც, სსკ-ის 992-ე მუხლის შესაბამისად, შეიძლება წარედგინოს უკანონო გაფიცვის ორგანიზატორ პროფკავშირს ან თავად უკანონოდ გაფიცულ თანამშრომლებს. გაფიცვის დასრულების შემდეგ მხოლოდ მისი უკანონოდ ცნობა არ არის საკმარისი ამ მოთხოვნის დაკმაყოფილებისათვის. აუცილებელია, სახეზე იყოს პასუხისმგებლობის დაკისრების კანონით გათვალისწინებული წინაპირობები (მათ შორის ზიანი).“ მოცემულთან დაკავშირებით, სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ დამსაქმებელს „გაფიცვის შედეგად წარმოშობილ ზიანზე არ მიუთითებია და არც რაიმე მტკიცებულებით დასტურდება აღნიშნული, ამდენად, სასამართლოს აზრით, ეს გარემოებაც გამორიცხავდა სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების შესაძლებლობას.“

დამსაქმებელმა საკასაციო წესით გაასაჩივრა სააპელაციო სასამართლოს განჩინება, მოითხოვა მისი გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილებით, სარჩელის დაკმაყოფილება.

უზენაესმა სასამართლომ საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად ცნო. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, „სშკ-ის 49-ე მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, კოლექტიური დავის დროს მხარეებმა გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყებამდე არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე ერთმანეთს და მინისტრს წერილობით უნდა შეატყობინონ გაფიცვის ან ლოკაუტის დრო, ადგილი და ხასიათი. მას შემდეგ, რაც შემათანხმებელი პროცედურებით ვერ გადაწყდა დავა, [პროფესიულმა კავშირმა] ზემოაღნიშნული წესის დაცვით, 2015 წლის 20 აპრილს აცნობა როგორც დამსაქმებელს – მოსარჩელეს, ასევე სამინისტროს გაფიცვის დრო, ადგილი და მოთხოვნები, აღნიშნულის გათვალისწინებით [პროფესიულ კავშირს] წარმოეშვა გაფიცვის უფლება.“

სასამართლოს განმარტებით, „სშკ-ის 51-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, თუ ერთ-ერთმა მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას და მოაწყო გაფიცვა ან ლოკაუტი, ასეთი გაფიცვა ან ლოკაუტი უკანონოდ ჩაითვლება. ამავე მუხლის მე-6 ნაწილის მიხედვით კი, სასამართლო იღებს გადაწყვეტილებას გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ, რომელიც დაუყოვნებლივ ეცნობება მხარეებს. სასამართლო გადაწ-

ყვეტილება გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ სრულდება დაუყოვნებლივ. **აღნიშნული ნორმის შესაბამისად, გაფიცვის უკანონოდ ცნობის საფუძველია შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობაზე უარის თქმა.**“ საკასაციო სასამართლომ გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა, რომ გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ სარჩელის შემთხვევაში, „როდესაც გაფიცვა დასრულებულია, გამოკვეთილი და დასაბუთებული უნდა იყოს მისი უკანონოდ აღიარების იურიდიული ინტერესი.“

საკასაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა უდავო გარემოებაზე, რომ პროფესიული კავშირი „მონაწილეობდა შემათანხმებელ პროცედურებში, როგორც გაფიცვის დაწყებამდე, ასევე გაფიცვის დაწყების შემდეგ, რის შედეგადაც, გაფიცვის მე-10 დღეს, 2015 წლის 14 მაისს მხარეთა შორის შედგა შეთანხმება, რაც 2014 წლის 14 მაისს გაფიცვის შეწყვეტის საფუძველი გახდა.“ საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, **„შემათანხმებელ პროცედურებში მხარეთა მონაწილეობის მიზანი გაფიცვის პრევენციაა, რაც მნიშვნელოვანი პრაქტიკული და სამართლებრივი საშუალებაა მხარეთა შორის კონფლიქტის თავიდან ასაცილებლად და დავის „მშვიდობიანი“ გზით მოსაწესრიგებლად. დავის ინიციატორის მიერ შემათანხმებელი პროცედურების დაწყებამდე მეორე მხარისა და მედიატორის (სამინისტროს) ინფორმირების მიზანი არა მარტო დავის ალტერნატიული საშუალების – მედიაციის გამოყენებით დავის მოგვარების მცდელობაა, არამედ შეტყობინება იმის თაობაზე, რომ მედიაციის პროცესის წარუმატებლად დასრულების შემთხვევაში დავის ინიციატორი პრობლემის გადასაწყვეტად უკიდურეს ზომას – გაფიცვას მიმართავს. სწორედ, ამ მოტივით უნდა აიხსნას 51-ე მუხლის მე-3 ნაწილის დანაწესი, რომ გაფიცვის უკანონოდ ცნობის საფუძველია შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობაზე უარის თქმა.“** „განსახილველ შემთხვევაში, [პროფესიულმა კავშირმა] კანონით გათვალისწინებული წესით შეატყობინა მხარეს გაფიცვის თაობაზე (სმკ-ის 49.5 მუხლი), რითაც მოიპოვა გაფიცვის უფლება, მონაწილეობა მიიღო მედიაციაში, ხოლო პროცესის წარუმატებლად დასრულების შემდეგ დაიწყო გაფიცვა.“ აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ დაუსაბუთებელია დამსაქმებლის პრეტენზია გაფიცვის მოულოდნელობასა და პროფესიული კავშირის მიერ გაფიცვის წინა პროცედურების დაუცველობაზე. სასამართლოს განმარტებით, „მოლაპარაკების უშედეგოდ დასრულების გამო, [დამსაქმებელს] სრული საფუძველი ჰქონდა, ევარაუდა გაფიცვის დაწყება.“

საკასაციო სასამართლოს თანახმად, **კონსტიტუციის 33-ე მუხლით გარანტირებული უფლება, თავისი არსით, სოციალური შინაარსისაა და ის განხილულ უნდა იქნეს ქვეყნის უზენაესი კანონის 30-ე მუხლით დაცულ**

შრომის უფლებასთან კავშირში.²⁰³ შესაბამისად, აღნიშნული უფლების მართლზომიერად გამოყენება შეუძლებელია გახდეს დასაქმებულთა ინტერესების საწინააღმდეგო ქმედების განხორციელებისა და სხვა აქტების გამოყენების საფუძველი. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-11 მუხლის (შეკრებისა და გაერთიანების თავისუფლება) კონტექსტში მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ არსებობს მყარი კავშირი გაფიცვის უფლებასა და კოლექტიურ მოლაპარაკებებს შორის, ამასთან, გაფიცვის უფლება უზრუნველყოფს კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლების ეფექტიანობას (იხ. *Demir and Baykara v. Turkey*, 34503/97 – 12.11.2008 /GC/).“

ანალოგიურ დავაზე, უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაზე²⁰⁴ დაყრდნობით, უზენაესმა სასამართლომ აღნიშნა, „რომ გაფიცვის უკანონოდ აღიარების მოთხოვნა, „პროცესუალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით, აღიარებითი სარჩელის კატეგორიას განეკუთვნება, რომლის დაკმაყოფილების საკითხზე პირდაპირ და უშუალო გავლენას ახდენს მოსარჩელის იურიდიული ინტერესი (სსსკ-ის 180-ე მუხლი). მხარეს სარჩელის მიმართ მისი რეალური ინტერესის არსებობა არ დაუდასტურებია, ხოლო საკასაციო საჩივარში დაფიქსირებული პოზიცია, რომ გაფიცვის უკანონოდ აღიარების შემთხვევაში დამსაქმებელს უფლება ექნება, ადრას დამოუკიდებელი სარჩელი ზიანის ანაზღაურების თაობაზე, ეწინააღმდეგება როგორც პროცესის ეკონომიურობის, ისე აღიარებითი სარჩელის ინსტიტუტს“.

9.3 პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვა

გამოხატვის თავისუფლება პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციისგან დაცვის კონტექსტში²⁰⁵

საქმის ფაბულა: მოსარჩელე 1986 წლიდან დასაქმებული იყო მოპასუხე ორგანიზაციაში სხვადასხვა თანამდებობაზე. 2013 წლის 27 მარტის შესაბამისი ბრძანებით, იგი დაინიშნა ინფრასტრუქტურის ფილიალის ოპერატიული მარ-

²⁰³ იგულისხმება დღევანდელი კონსტიტუციის 26.1 მუხლი, რომლის თანახმადაც, „შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.“

²⁰⁴ სასამართლო უთითებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 1 ივლისის განჩინებაზე, საქმე №ას-480-461-2016.

²⁰⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-247-235-2017, 2017 წლის 29 სექტემბრის განჩინება.

თვის დეპარტამენტში სისტემების განვითარების ცენტრის წამყვან სპეციალისტად. დასაქმებულის მტკიცებით, მუშაობის განმავლობაში მან ერთადერთხელ – 2015 წლის 11 თებერვალს – მიიღო გაფრთხილება სამუშაო საათების არასაპატიოდ გაცდენისა და პროფესიული კავშირის არასამთავრობო ორგანიზაციასთან შეხვედრაზე ყოფნის გამო.

დამსაქმებლის ინიციატივით, დასაქმებულთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე – ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. დასაქმებულის მტკიცებით, მისი გათავისუფლება ამ საფუძველით კანონსაწინააღმდეგოა, რადგანაც მის მიმართ რეალურად ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციულ მოპყრობას, რაც განპირობებულია მოსარჩელის სხვადასხვა საზოგადოებრივ აქტივობაში (მათ შორის, პროფესიულ კავშირში) ჩართულობით და დამსაქმებლის ხელმძღვანელების საქმიანობის ობიექტური კრიტიკით. მოსარჩელის განმარტებით, მას შემდეგ, რაც დაარსდა პროფესიული კავშირი, მის მიმართ ხორციელდება განსაკუთრებული კონტროლი.

პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციის შესახებ მსჯელობისას საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ, „როგორც საქართველოს კონსტიტუცია (მე-19 მუხლი), ისე „ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის“ მე-10 მუხლი აღიარებს აზრის გამოხატვის თავისუფლების პრინციპს, რაც მოიცავს პირის თავისუფლებას, გააჩნდეს საკუთარი შეხედულება, მიიღოს ან გაავრცელოს ინფორმაცია ან იდეები საჯარო ხელისუფლების ჩაურევლად და სახელმწიფო საზღვრების მიუხედავად...“ ამ უფლების მიმართ არსებობს სახელმწიფოს ნეგატიური ვალდებულება, არ ჩაერიოს მის განხორციელებაში, თუ ეს კანონით პირდაპირ არ არის გათვალისწინებული. **უფლების შეზღუდვის მიმართ მოქმედებს მიხედულების ზღვრის თეორია და უფლების შეზღუდვა გამართლებული უნდა იყოს „დემოკრატიულ საზოგადოებაში მწვავე აუცილებლობით... სხვათა უფლებებისა და თავისუფლებების დასაცავად“.** სასამართლოს თანახმად, „**აზრის თავისუფლება“**, როგორც კონვენციური სამართლით დაცული სფერო, აბსოლუტური პრივილეგიით სარგებლობს და ჩარევა არა აზრით დაცულ სფეროში, არამედ აზრის გამოხატვის უფლებით დაცულ სფეროშია დასაშვები. შესაბამისად, პირის მიმართ სანქციის გამოყენება მხოლოდ აზრის გამო დაუშვებელია. ამ თვალსაზრისით, საქმეში წარმოდგენილია „პროფესიული [X] კლუბის“ განცხადება და უდავოა, რომ ამ პროფკავშირის წევრს წარმოადგენს მოსარჩელე.“

სასამართლოს შეხედულებით, საქმეში წარმოდგენილ „მტკიცებულებაში“ გამოთქმული კრიტიკა (ერთი წუთით წარმოვიდგინოთ, რას დაემსგავსე-

ბოდა „ს-ა“, „რ-თა პროფესიული კავშირი“ რომ არ არსებობდეს? უსახური, კორუპტირებული (უმეტესწილად, ამროვნების თვალსაზრისით) და მომავლის უქონელი ადამიანების უბრალო ნაკრები, რომლის ფოკუსში მოქცეულია მხოლოდ პირადი გამორჩენა, მხოლოდ პირადი სარგებელი და ისეთი ცნებები, როგორცაა ქვეყანა, პატრიოტიზმი, თავდადება, გმირობა, პატიოსნება, საქმის (და თუნდაც ადამიანის) სიყვარული – ეს მხოლოდ ლამაზი სიტყვებია, ისტორიიდან რომ შემოგვრჩა ქართველებს და რომელსაც რეალურ ცხოვრებასთან არანაირი კავშირი არ აქვს!) გაკეთებულია 2015 წლის 7 ივნისს, **რომელიც დროში საკმაოდ ახლოსაა რეორგანიზაციის თაობაზე დამსაქმებლის მიერ გადაწყვეტილების მიღებასთან.**“

პროფესიული კავშირის ნევროზის ნიშნით დისკრიმინაციული საფუძვლით ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარის ბათილობა²⁰⁶

საქმის ფაბულა: დასაქმებული 2014 წლის პირველი ივლისიდან 2016 წლის პირველ ივლისამდე, რვა მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, უწყვეტად მუშაობდა დამსაქმებელ სანარმოში ხელოსნის დამხმარის თანამდებობაზე. დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურება გამომუშავებით განისაზღვრებოდა. დამსაქმებლის 2016 წლის 29 ივნისის ბრძანებით, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა და იგი დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძვლით.

დასაქმებულმა სარჩელი აღძრა დამსაქმებლის წინააღმდეგ და მოითხოვა: 2016 წლის 29 ივნისის ბრძანების ბათილად ცნობა, თანამდებობაზე აღდგენა, 2015-2016 წლებში გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების – 940 ლარის – ანაზღაურება, 2016 წლის 1 ივლისიდან სამსახურში აღდგენამდე განაცდურის – 796.87 ლარის – ანაზღაურება ყოველთვიურად, საშვებულებო და იძულებითი განაცდურის დაყოვნებისათვის დასაქმებულისათვის მისაცემი თანხის ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის 0,07%-ის დაკისრება. დასაქმებულის მტკიცებით, სანარმოში დასაქმებულებმა 2016 წლის 17 მაისს სანარმოში საკვების ხარისხის გაუარესება და შრომითი პირობები გააპროტესტეს. იმავე დღეს პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაცია შეიქმნა სანარმოში, რამაც დამსაქმებელმა უკმაყოფილება გამოთქვა. დასაქმებული 2016 წლის 18 მაისს პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის კომიტე-

²⁰⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-1263-2018, 2018 წლის 14 დეკემბერი.

ტის ნევრად აირჩიეს საწარმოში. საწარმოს 53 თანამშრომელს 2016 წლის 31 მაისს შრომითი ხელშეკრულების ვადა ამოწმურა, რომელთაგან დამსაქმებელმა 2016 წლის 1 ივნისიდან მხოლოდ პროფკავშირული ორგანიზაციის კომიტეტის წევრებსა და აქტიურ წევრებს აღარ გაუგრძელა შრომითი ხელშეკრულებები. დასაქმებულმა 2016 წლის 25 ივნისს საწარმოს დირექტორს ხელფასის მომატება სთხოვა, რაზეც უარი მიიღო. დამსაქმებელმა 2016 წლის 28 ივნისს შეტყობინება გამოაკრა საწარმოს საინფორმაციო დაფაზე, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ, 2016 წლის პირველი ივლისიდან, ახალი ხელშეკრულება აღარ გაფორმდებოდა.

საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის გადაწყვეტილებით, დასაქმებულის სარჩელი არ დაკმაყოფილდა. აღნიშნული გადაწყვეტილება სააპელაციო წესით გაასაჩივრა დასაქმებულმა.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილებით, დასაქმებულის სააპელაციო საჩივარი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. კერძოდ, ბათილად იქნა ცნობილი დამსაქმებლის 2016 წლის 29 ივნისის ბრძანება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. დამსაქმებელს, დასაქმებულის სასარგებლოდ, 11 თვის იძულებითი განაცდურის – 8372.47 – ლარის ანაზღაურება დაეკისრა. სასარჩელო მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის, გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების ანაზღაურებისა და იძულებითი განაცდურის დაყოვნებისათვის მისაცემი თანხის ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის 0,07%-ის დაკისრების თაობაზე არ დაკმაყოფილდა. სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, „თავისი არსით, მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება იყო არა ერთთვიანი, არამედ, მინიმუმ, ერთწლიანი და 2017 წლის პირველ ივნისამდე მოქმედებდა.“ **„სასამართლომ განმარტა, რომ კონტრაქტის განახლებაზე უარის თქმა პროფესიული კავშირის წევრობის მიზნით „ILO-ს“ 98-ე კონვენციის პირველი მუხლის მნიშვნელობის ფარგლებში, დისკრიმინაციულ აქტს წარმოადგენს.“**

სააპელაციო სასამართლოს დასკვნის თანახმად, „დამსაქმებელმა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლით დასაქმებულის გათავისუფლების ნამდვილი მიზეზი – მისი წევრობა პროფესიულ გაერთიანებაში და აქტიური სოციალური პოზიცია – დაფარა, შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, დასაქმებული დისკრიმინაციული ნიშნით გათავისუფლდა სამსახურიდან.“

„სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, ექსპერტთა კომიტეტის²⁰⁷ თანახმად, როდესაც ქვეყანა კომპენსაციისა და ჯარიმის სისტემას ირჩევს (რაც, სააპელაციო სასამართლოს თვალსაზრისით, საქართველოს შემთხვევაშიც

²⁰⁷ იგულისხმება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტი.

კომპენსაციის მიკუთვნებისას უნდა იქნეს გაზიარებული), პროფესიული კავშირის წევრობის გამო პირის დისკრიმინაციისათვის განკუთვნილი კომპენსაცია უფრო მეტი უნდა იყოს, ვიდრე ეს გათვალისწინებულია სხვა კატეგორიების სამუშაოდან დათხოვნისთვის, იმ მიზნით, რომ ამგვარი ნიშნით სამუშაოდან დათხოვნა ეფექტიანად აღმოიფხვრას.“ „სშკ-ის მე-6 მუხლის მოწესრიგებით, დადგენილი საპატიო მიზეზის არარსებობის გამო, დამსაქმებელი ვალდებული იყო, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება, სულ მცირე, ერთი წლით დაედო. დადგენილია, რომ მხარეებს შორის ბოლო ხელშეკრულება ერთი თვით გაფორმდა. ამ გარემოების გათვალისწინებით, სააპელაციო სასამართლოს შეფასებით, დასაქმებულს უნდა მიეცეს კომპენსაცია – 11 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.“

დამსაქმებელმა საკასაციო წესით გაასაჩივრა სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის გადაწყვეტილება, მოითხოვა მისი გაუქმება და, ახალი გადაწყვეტილების მიღებით, დასაქმებულის სარჩელის უარყოფა. უზენაესი სასამართლოს განჩინების თანახმად, დამსაქმებლის საკასაციო საჩივარი დაუშვებლად იქნა ცნობილი.

შრომით ხელშეკრულების ვადასთან დაკავშირებით, საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „მხარეთა შორის გაფორმებულ არც ერთ ხელშეკრულებაში მხარეებს მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულების სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტით განსაზღვრულ საფუძვლებზე არ მიუთითებიათ. შესაბამისად, მხარეთა შორის ორი წლის განმავლობაში უწყვეტად გაფორმებული ხელშეკრულებების გათვალისწინებით, 2016 წლის პირველ ივნისს ერთი თვის ვადით გაფორმებული ხელშეკრულება, სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტისა და სსკ-ის 54-ე მუხლის საფუძველზე ბათილია. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულების ერთ-წლიან ხელშეკრულებად მიჩნევის შესახებ საფუძვლიანია და სავსებით შესაბამეა სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტის მოთხოვნას.“

პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით, საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „საქართველოს შრომის კოდექსით, დისკრიმინაცია გაერთიანებების დაფუძნებასა და ამ გაერთიანებებში გაწევრების ნიშნით იკრძალება. სშკ-ის მე-40² მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, აკრძალულია დასაქმებულის დისკრიმინაცია დასაქმებულთა გაერთიანებაში მისი წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო ან/და სხვა ქმედება, რომლის მიზანია: ა) დასაქმებულის სამუშაოზე მიღება ან მისთვის სამუშაოს შენარჩუნება დასაქმებულთა გაერთიანებაში გაწევრებაზე უარის თქმის ან ასეთი გაერთიანებიდან გამოსვლის სანაცვლოდ; ბ) დასაქმებულთან შრომი-

თი ურთიერთობის შეწყვეტა ან მისი სხვაგვარად შევიწროება დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო. დისკრიმინაციული ქმედება გაერთიანებისადმი კუთვნილების ნიშნით გულისხმობს დისკრიმინაციას გაერთიანების წევრობის ან მისგან განყენებულობის (გაერთიანების არაწევრობის) გამო. „პროფესიული კავშირის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-11 მუხლის მე-6 ნაწილის მიხედვით, დაუშვებელია დამსაქმებლის მიერ [დასაქმებულის] დისკრიმინაცია პროფკავშირის წევრად ყოფნის ან არყოფნის გამო. ასოციაციის თავისუფლებისა და გაერთიანების უფლების დაცვის შესახებ N87 კონვენცია კი ქმნის გარანტიებს, რომლის საფუძველზე დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს, ყოველგვარი განსხვავებებისა და წინასწარი ნებართვის გარეშე, უფლება აქვთ, საკუთარი არჩევანით დააფუძნონ ორგანიზაცია, აგრეთვე, უფლება აქვთ, განეზღვდნენ ასეთ ორგანიზაციაში მხოლოდ შესაბამისი ორგანიზაციის მიერ დადგენილი წესების მიხედვით. მნიშვნელოვანია, რომ კონვენციის დებულებები ყოველგვარი განსხვავებით ნებისმიერ დასაქმებულსა და დამსაქმებელზე ვრცელდება.“

საკასაციო სასამართლომ არ გაიზიარა დამსაქმებლის პოზიცია დასაქმებულის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის არარსებობის თაობაზე და განმარტა, რომ „უფლება თანაბარ მოპყრობაზე დარღვეულია, კერძოდ, უდავოა, რომ [დასაქმებულმა] სანარმოს [დასაქმებულთა] 2016 წლის 17 მაისის საპროტესტო აქციებში აქტიური მონაწილეობა მიეღო. პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის სადამფუძნებლო საერთო კრება იმავე წლის 18 მაისს სანარმოში ჩატარდა. კრებამ სანარმოში პროფკავშირის პირველადი ორგანიზაცია დააფუძნა და [დასაქმებულის], კომიტეტის შემადგენლობაში, სხვა 4 წევრთან ერთად, აირჩია. ამის შემდეგ, 2016 წლის მაისის ბოლოს, 53 დასაქმებულთან ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადა ერთდროულად გავიდა, თუმცა, სანარმომ მხოლოდ 6 თანამშრომელს – პროფკავშირული ორგანიზაციის კომიტეტისა და რიგით წევრებს აღარ გაუგრძელა შრომითი ხელშეკრულებები. ზემოაღნიშნული, მონშეთა ჩვენებებითაც დადასტურებულია. ამის საპირისპიროდ, სანარმოში კვლავ დასაქმდნენ ის პირები, რომლებიც არ იყვნენ გაერთიანებული პროფკავშირულ ორგანიზაციაში. **დამსაქმებელი კომპანიის ხელმძღვანელის საჯაროდ გამოხატული პოზიცია დამატებით ქმნის ზოგიერთი დასაქმებულისადმი (მათ შორის განსახილველი დავის მოსარჩელე მხარისადმი) დისკრიმინაციული დამოკიდებულების რწმენას დასაქმებულის სოციალური აქტივობის გამო მისი პროფკავშირის წევრობასთან დაკავშირებით.“**

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო დაეთანხმა „სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობას [დასაქმებულის] მიმართ დისკრიმი-

ნაციულ მოპყრობასთან დაკავშირებით პროფკავშირული ნიშნით და განმარტავს, რომ ამის საწინააღმდეგოდ, დამსაქმებელმა ლეგიტიმური და კანონიერი მიზანი ვერ წარმოაჩინა, რომელიც განსხვავებულ მოპყრობას სამართლიანობის საფუძველს შეუქმნიდა.“ საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, **„საზოგადოებრივი, პოლიტიკური, ეკონომიკური და სოციალური უწყობილება წარმოუდგენელია კონსტიტუციით გარანტირებული გაერთიანებების გარეშე. ისინი ასრულებენ მთავარ მამოძრავებელ როლს სახელმწიფოს ფუნქციონირებაში, განსაკუთრებით ასოციაციები, შემოქმედებითი კავშირები, პროფესიული კავშირები, პოლიტიკური პარტიები.“**

„საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ კონსტიტუციური ნორმით დასულია გაერთიანების თავისუფლება. ეს ძირითადი უფლება გარანტირებულია არაერთი საერთაშორისო სამართლებრივი ნორმით. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის მე-20 მუხლის მიხედვით, ყველა ადამიანის უფლებაა, შექმნას ასოციაციები. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის შინაარსი მთლიანად შეესაბამება ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-11 მუხლის პირველი პუნქტის დებულებას, რომლის მიხედვით, ყველას აქვს მშვიდობიანი შეკრების და სხვებთან გაერთიანების თავისუფლების უფლება, თავისი ინტერესების დასაცავად პროფესიული კავშირების შექმნისა და მასში გაერთიანების უფლების ჩათვლით. ამასთან, პროფესიული კავშირების ჩამოყალიბება და საქმიანობა ხელს უწყობს კონსტიტუციურად დეკლარირებული სოციალური სახელმწიფოს პრინციპის განხორციელებას. თანამედროვე დემოკრატიებში პროფესიული კავშირები დიდ ძალას წარმოადგენენ. ისინი იცავენ როგორც თავიანთ პროფესიულ, ისე შრომით უფლებებს და გარკვეულ გავლენას ახდენენ ხელისუფლების მიერ სოციალურ სფეროში მიღებულ გადაწყვეტილებებზე.“

დამსაქმებლისთვის კომპენსაციის დაკისრებასთან დაკავშირებით, საკასაციო სასამართლომ გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა და განმარტა, რომ „ერთწლიანი შრომითი ხელშეკრულების გათვალისწინებით, დასაქმებულის სასარგებლოდ, დამსაქმებლისათვის 11-თვიანი კომპენსაციის დაკისრება დასაბუთებულია.“ „განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულის არამართლზომიერი გათავისუფლება დადგენილია, რაც მისი გათავისუფლების თაობაზე უკანონოდ გამოცემული ბრძანების ბათილობის საფუძველია. ასევე, დადგენილია, რომ მხარეთა შორის გაფორმებული ერთწლიანი ხელშეკრულების გათვალისწინებით, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელია.“ რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობას, სასამართლოს განმარტებით, „სააპელაციო სასამართლოს მიერ დაანგარიშებული კომპენსაცია ყოველთვის საშუალო ხელფასის გათვალისწინებით, სამართლიანი და ადეკვატურია.“

საკასაციო სასამართლომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 98-ე კონვენციის პირველ მუხლზე დაყრდნობით განმარტა, რომ „დასაქმებულები სარგებლობენ სათანადო დაცვით პროფესიული კავშირის წინააღმდეგ მიმართული მათ დასაქმებასთან დაკავშირებული დისკრიმინაციული ქმედებებისგან, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან დაკავშირებით. გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის მიერ დადგენილია შემდეგი ძირითადი პრინციპები: 1. აკრძალულია პირის დისკრიმინაცია პროფესიული კავშირის ლეგიტიმურ საქმიანობაში მონაწილეობის გამო და აუცილებელია, სამართლებრივი შედეგის სახით დადგინდეს პროფესიული კავშირის ნიშნით დათხოვნილი პირების აღდგენა სამუშაო ადგილებზე; 2. თუ გაერთიანების თავისუფლების პრინციპის დარღვევით განხორციელებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან გასულია დიდი დრო და პრაქტიკულად შეუძლებელია პირის სამუშაოზე აღდგენა, აუცილებელია, დათხოვნილმა მიიღოს სრული კომპენსაცია, დაყოვნების გარეშე; 3. კომპენსაცია უნდა იყოს ადეკვატური, რომლის განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია მიყენებული ზიანი და მომავალში იმავე შემთხვევის პრევენციის საჭიროება.“

ISBN 978-9941-8-2186-8



9 789941 821868