

საქმე # 010210016001448781

2-2397/2016



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

16 მარტი, 2018 წელი

ქ. ბათუმი

შესავალი ნაწილი

**ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე - სალიხ შაინიძე
სხდომის მდივანი - თამარ გიორგაძე**

მოსარჩელე: რამაზ თურაძე

წარმომადგენელი: ნინო უტიაშვილი, ილია ვერძაძე, ნინო განჯელაშვილი

მოპასუხე: შპს „MAQRO“

წარმომადგენელი: მურად მემიაძე

დავის საგანი: სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. მოსარჩელე რამაზ თურაძე აღდგენილ იქნეს შპს „მაქრო“-ში დამხმარე ხელოსნის თანამდებობაზე.

1.2. მოპასუხე მხარეს დაევალოს მოსარჩელე რამაზ თურაძის მიმართ 2015 და 2016 წლის გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების ანაზღაურება, ჯამში 1241,18 ლარის ოდენობით.

1.3. მოპასუხე მხარეს დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 01 ივლისიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 796.87 ლარის ოდენობით.

1.4. მოპასუხე მხარეს რამაზ თურაძის სასარგებლოდ დაეკისროს საშვებულებო თანხის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაყოვნებისათვის მისაცემი თანხის ყოველი ვადაგადაცილებული დღისთვის 0.07 %.

1.5. მოპასუხის მიმართ დისკრიმინაციის განხორციელების ფაქტის დადგენა.

მოსარჩელის წარმომადგენელი სასარჩელო მოთხოვნას ასაბუთებს შემდეგი არგუმენტებით:

- მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხე საწარმოში ხელოსნის დამხმარის თანამდებობაზე 2014 წლის 29 ივნისიდან.
- მუშაობის მთელი პერიოდის - 2 წლის განმავლობაში ანაზღაურებადი შვებულების ნაწილის გამოყენების უფლება მიეცა მხოლოდ ერთხელ, 2015 წლის ივლისში შვილის ავადმყოფობის გამო.
- 2016 წლის 17 მაისს საწარმოში დასაქმებულებმა გააპროტესტეს საკვების ხარისხის გაუარესება.
- 2016 წლის 18 მაისს მოსარჩელე აირჩიეს შპს „მაქრო“-ს პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის კომიტეტის წევრად.
- 2016 წლის 27 მაისს მოპასუხემ საწარმოში საინფორმაციო დაფაზე გამოაკრა შეტყობინება, სადაც მითითებული იყო 6 დასაქმებულის გვარი, რომელთა ხელშეკრულება მთავრდებოდა 2016 წლის 31 მაისს და მოპასუხე აღარ გააფორმებდა შრომით ხელშეკრულებებს მათთან, ეს 6 ადამიანი აქტიურად იყო ჩართული პროფკავშირულ საქმიანობაში, მოპასუხე მხარემ ექვსივე დასაქმებულთან შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა. სამსახურიდან დაითხოვეს ასევე პროფკავშირის წევრი ის თანამშრომელი, რომელიც უკვე უვადო შრომით ურთიერთობაში იყო.
- 2016 წლის 25 ივნისს მოპასუხე მხარის დირექტორს მოსარჩელემ თხოვა ხელფასის მომატება, რაზეც უარი მიიღო. 2016 წლის 28 ივნისს მოპასუხე მხარემ საწარმოს საინფორმაციო დაფაზე გამოაკრა შეტყობინება, რომ ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ 2016 წლის 01 ივლისიდან აღარ გააფორმებდა ახალ ხელშეკრულებას. მოსარჩელემ მიმართა დირექტორს და თხოვა განემარტა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი, რაზედაც მან განუცხადა, რომ ბევრი გაბედა, რადგან ითხოვა ხელფასის მომატება და ამიტომ აღარ გააფორმებდა მასთან შრომით ხელშეკრულებას, მიუხედავად იმისა, რომ მოპასუხეს არაერთგზის აქვს გაფორმებული მასთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები და არ არის წყვეტა მათ შორის.
- რამაზ თურაძის მიერ 2014 და 2015 წლების გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების მისაღები თანხა შეადგენს 1 241.18 ლარს.
- მოსარჩელემ მოითხოვა შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანება და წერილობითი დასაბუთება, თუმცა მოპასუხეს დღემდე არ გადაუცია;
- მოსარჩელის აქტიური პროფკავშირული საქმიანობა იყო საფუძველი, რის გამოც მოსარჩელე გათავისუფლებულ იქნა, რაც ამტკიცებს მის მიმართ დისკრიმინაციის განხორციელების ფაქტს.

(იხ. სარჩელი, ახსნა-განმარტება, 01.03.2018წ. სხდომის ოქმი).

2. მოპასუხის პოზიცია:

მოპასუხე სარჩელს არ სცნობს. სარჩელს მიიჩნევს უსაფუძვლოდ და მოითხოვს სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმას.

მოპასუხე თავის პოზიციას ასაბუთებს შემდეგი არგუმენტაციით:

- მოსარჩელეს 2015 წელს შეეძლო ესარგებლა ერთი შვებულებით, მუშაობის დაწყებიდან 11 თვის შემდეგ და ისარგებლა კიდევ. მოსარჩელეზე ანაზღაურებულია 2015-2016 წლების შვებულების თანხები. ხოლო ყოველწლიური კანონით გათვალისწინებული შვებულების ის პერიოდები, რაც მოსარჩელეს არ უსარგებლია, არ გადატანილა მომდევნო წელში და ამაზე არც მოსარჩელის მოთხოვნა ყოფილა.
- რაც შეეხება 2016 წლის 17 მაისს, კვების ხარისხის გაუარესების გამო რამაზ თურაძის საპროტესტო გამოსვლაში მონაწილეობას, ამას მის გათავისუფლებასთან კავშირი არ აქვს. ამასთან, დასაქმებულთა კვებას ახორციელებს მესამე პირი მოპასუხესთან დადებული გარიგების საფუძველზე და კვების ხარჯებს იღებს მოპასუხე, რაც დასაქმებულებს ხელფასიდან არ ექვითებათ.
- რამაზ თურაძის პროფკავშირებში წევრობას, მის გათავისუფლებასთან ამას კავშირი არ აქვს, მოსარჩელე გათავისუფლებულია შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო;
- მოსარჩელესთან პერიოდულად ფორმდებოდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები საჭიროების მიხედვით, გარკვეული სამუშაოების შესასრულებლად, მასტან უვადოდ შრომითი ხელშეკრულება არ გაფორმებულა;
- მოსარჩელის გათავისუფლებასთან კავშირი არ აქვს მის პროფკავშირულ საქმიანობასთან, არც ხელფასის მომატების მოთხოვნასთან, იგი გათავისუფლებულია შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო და რაიმე სახის და ფორმის დისკრიმინაციას ადგილი არ ჰქონია.

(იხ. შესაგებელი, ახსნა-განმარტება, 01.03.2018წ. სხდომის ოქმი).

3. საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1.. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1.1. მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხე საწარმოში ხელოსნის დამხმარის თანამდებობაზე 2014 წლის 29 ივნისიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- შრომითი ხელშეკრულებები;

3.1.2. 2016 წლის 18 მაისს მოსარჩელე აირჩიეს შპს „MAQRO“-ს პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის კომიტეტის წევრად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- საერთო კრების ოქმი #1, 18.05.2016წ.

3.1.3. 2016 წლის 17 მაისს საწარმოში დასაქმებულებმა გააპროტესტეს საკვების ხარისხის გაუარესება. აღნიშნულ საპროტესტო გამოსვლაში მონაწილეობდა მოსარჩელეც.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.4. მხარეებს შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება 2016 წლის 01 ივლისიდან შეწყდა და მათ შორის შრომითი ურთიერთობები აღარ გაგრძელებულა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.5. მხარეები არ დავობენ იმაზე, რომ მათ შორის 2014 წლის 29 ივნისიდან (მოსარჩელის დასაქმებიდან) 2016 წლის 01 ივლისამდე (მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტამდე) პერიოდში უწყვეტად, მხარეებს შორის დადებული იყო 8 მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- შრომითი ხელშეკრულებები;

3.1.6. უდავოა ასევე ის გარემოებაც, რომ მოპასუხე კომპანია დასაქმებულთა კვებას ახორციელებს მესამე პირთან დადებული გარიგების საფუძველზე და კვების ხარჯებს იღებს მოპასუხე, რაც დასაქმებულებს ხელფასიდან არ ექვითებათ. ასევე, მოპასუხე თავისი ხარჯით ახორციელებს ტრანსპორტით დასაქმებულთა მომსახურებას;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.7. მოსარჩელემ მოთხოვნა გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების მისაღებად თანხაზე - 1 241.18 ლარზე, - შეამცირა 940 ლარამდე, წარმოადგინა რა მოპასუხემ 29.06.2016წ. ბრძანება მოსარჩელეზე შვებულების თანხის ანაზღაურების შესახებ, რომელიც შეეხება 14 დღით ნასარგებლევ

შვებულების გამო თანხის ანაზღაურებას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება (იხ. სხდომის ოქმი, 25.12.2017წ.);
- 29.06.2016წ. ბრძანება;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.1. მხარეებს შორის სადავოა შემდეგი:

- მხარეთა შორის, 2014 წლის 29 ივნისიდან 2016 წლის 01 ივლისამდე პერიოდში უწყვეტად, მხარეებს შორის დადებული 8 მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, მათ შორის არსებული შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობებიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულება ითვლება თუ არა უვადოდ დადებულ შრომით ხელშეკრულებად;
- მოპასუხემ, მოსარჩელეს შეუზღუდა თუ არა სრული შვებულებით სარგებლობა;
- ეკუთვნის თუ არა მოსარჩელეს გასული წლის პერიოდის არანასარგებლევ შვებულების ანაზღაურება და მოსარჩელეზე ანაზღაურებულია თუ არა 2015-2016 წლების შვებულების თანხები;
- მოსარჩელესთან 2016 წლის 01 ივლისიდან შრომითი ურთიერთობების გაუგრძელებლობა მოპასუხის მხრიდან, გამოწვეულია თუ არა მოსარჩელის პროფკავშირული საქმიანობიდან გამომდინარე და წარმოადგენს თუ არა ეს დისკრიმინაციის განხორციელებას მოპასუხისგან მოსარჩელის მიმართ;

3.2.2. სასამართლო განმარტავს:

- ის საკითხები, რომ შრომითი ხელშეკრულება ითვლება თუ არა უვადოდ დადებულ შრომით ხელშეკრულებად და ეკუთვნის თუ არა მოსარჩელეს გასული წლის პერიოდის არანასარგებლევ შვებულების ანაზღაურება, - წარმოადგენს სამართლებრივი შეფასების კატეგორიას და ამაზე სასამართლო იმსჯელებს გადაწყვეტილების სამართლებრივი დასაბუთების ნაწილში.
- რაც შეეხება საკითხებს, რომ შრომითი ურთიერთობების გაუგრძელებლობა მოპასუხის მხრიდან, გამოწვეულია თუ არა მოსარჩელის პროფკავშირული საქმიანობიდან გამომდინარე და წარმოადგენს თუ არა ეს მოპასუხისგან დისკრიმინაციის განხორციელებას მოსარჩელის მიმართ, - წარმოადგენს სამართლებრივი შეფასების კატეგორიასაც, ოღონდ ჯერ უნდა დადგინდეს ფაქტობრივი გარემოებები, რომ მოსარჩელის პროფკავშირული საქმიანობიდან გამომდინარე, აღარ გააგრძელა, გააფორმა ახალი ხელშეკრულება მოპასუხემ, თუ ხელშეკრულების ვადის გასვლისა და შესაბამისი საწარმოო საჭიროების არარსებობის გამო. აღნიშნულის

დადგენით, შესაძლებელია ასევე მიეცეს შეფასება საკითხს დისკრიმინაციის ნაწილშიც.

მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ მუშაობის მთელი პერიოდის - 2 წლის განმავლობაში ანაზღაურებადი შვებულების ნაწილის გამოყენების უფლება მიეცა მხოლოდ ერთხელ, 2015 წლის ივლისში შვილის ავადმყოფობის გამო. 2016 წლის 17 მაისს საწარმოში დასაქმებულებმა გააპროტესტეს საკვების ხარისხის გაუარესება. 2016 წლის 18 მაისს მოსარჩელე აირჩიეს შპს „მაქრო“-ს პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის კომიტეტის წევრად. 2016 წლის 27 მაისს მოპასუხემ საწარმოში საინფორმაციო დაფაზე გამოაკრა შეტყობინება, სადაც მითითებული იყო 6 დასაქმებულის გვარი, რომელთა ხელშეკრულება მთავრდებოდა 2016 წლის 31 მაისს და მოპასუხე აღარ გააფორმებდა შრომით ხელშეკრულებებს მათთან, ეს 6 ადამიანი აქტიურად იყო ჩართული პროფკავშირულ საქმიანობაში, მოპასუხე მხარემ ექვსივე დასაქმებულთან შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა. სამსახურიდან დაითხოვეს ასევე პროფკავშირის წევრი ის თანამშრომელი, რომელიც უკვე უვადო შრომით ურთიერთობაში იყო. 2016 წლის 25 ივნისს მოპასუხე მხარის დირექტორს მოსარჩელემ თხოვა ხელფასის მომატება, რაზეც უარი მიიღო. 2016 წლის 28 ივნისს მოპასუხე მხარემ საწარმოს საინფორმაციო დაფაზე გამოაკრა შეტყობინება, რომ ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ 2016 წლის 01 ივლისიდან აღარ გააფორმებდა ახალ ხელშეკრულებას. მოსარჩელემ მიმართა დირექტორს და თხოვა განემარტა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი, რაზედაც მან განუცხადა, რომ ბევრი გაბედა, რადგან ითხოვა ხელფასის მომატება და ამიტომ აღარ გააფორმებდა მასთან შრომით ხელშეკრულებას, მიუხედავად იმისა, რომ მოპასუხეს არაერთგზის აქვს გაფორმებული მასთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები და არ არის წყვეტა მათ შორის. 2014 და 2015 წლების გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების მისაღები თანხა შეადგენს 940 ლარს. მოსარჩელის აქტიური პროფკავშირული საქმიანობა იყო საფუძველი, რის გამოც მოსარჩელე გათავისუფლებულ იქნა, რაც ამტკიცებს მის მიმართ დისკრიმინაციის განხორციელების ფაქტს.

მოპასუხე კი ამტკიცებს, რომ საწარმოს არანაირი პირადი ინტერესი არ ჰქონდა მოსარჩელისა. მოსარჩელეს 2015 წელს შეეძლო ესარგებლა ერთი შვებულებით, მუშაობის დაწყებიდან 11 თვის შემდეგ და ისარგებლა კიდევ. მოსარჩელეზე ანაზღაურებულია 2015-2016 წლების ნასარგებლევ შვებულების თანხები. ხოლო ყოველწლიური კანონით გათვალისწინებული შვებულების ის პერიოდები, რაც მოსარჩელეს არ უსარგებლია, არ გადატანილა მომდევნო წელში და ამაზე არც მოსარჩელის მოთხოვნა ყოფილა. რაც შეეხება 2016 წლის 17 მაისს, კვების ხარისხის გაუარესების გამო რამაზ თურაძის საპროტესტო გამოსვლაში მონაწილეობას, ამას მის გათავისუფლებასთან კავშირი არ აქვს. ამასთან, დასაქმებულთა კვებას

ახორციელებს მესამე პირი მოპასუხესთან დადებული გარიგების საფუძველზე და კვების ხარჯებს იღებს მოპასუხე, რაც დასაქმებულებს ხელფასიდან არ ექვითებათ. მოსარჩელის - რამაზ თურაძის პროფკავშირებში წევრობას, მის გათავისუფლებასთან ამას კავშირი არ აქვს, მოსარჩელე გათავისუფლებულია შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო. მოსარჩელესთან პერიოდულად ფორმდებოდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები საჭიროების მიხედვით, გარკვეული სამუშაოების შესასრულებლად, მასთან უვადოდ შრომითი ხელშეკრულება არ გაფორმებულა. ყოველივე აქედან გამომდინარე, მოსარჩელის გათავისუფლებას კავშირი არ აქვს მის პროფკავშირულ საქმიანობასთან, არც ხელფასის მომატების მოთხოვნასთან, იგი გათავისუფლებულია შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო და რაიმე სახის და ფორმის დისკრიმინაციას ადგილი არ ჰქონია.

სადავო საკითხის დადგენისას სასამართლო ხელმძღვანელობს მხარეთა თანასწორობის, შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლით სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. დისპოზიციურობის პრინციპის მიხედვით აღიარებულია შეჯიბრებითობის პრინციპით ფაქტების დადგენა. მტკიცების ტვირთი მხარეებს შორის თანაბრადაა გადანაწილებული, მხარეები თავად განსაზღვრავენ, თუ რომელი მტკიცებულებები გამოიყენონ ფაქტობრივი გარემოების დასადასტურებლად. ზოგადად ორივე მხარემ უნდა წარმოადგინოს მტკიცებულებები, რომლითაც უტყუარად დადგინდება სარჩელში და შესაგებელში მითითებული გარემოებების არსებობა. დისპოზიციურობის პრინციპიდან გამომდინარე ფაქტების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის განაწილებული უნდა იყოს სამართლიანად. მხარეს უნდა დაეკისროს ისეთი ფაქტის დამტკიცების ვალდებულება, რომლის განხორციელებაც მას შეუძლია. მხარეს არ უნდა დაეკისროს ისეთი ფაქტების მტკიცების ტვირთი, რომლის განხორციელებაც მისთვის შეუძლებელია. მტკიცების ტვირთის სწორი გადანაწილება საქმის განხილვის უმთავრესი პრინციპია.

წინამდებარე შემთხვევაში, სადავო საკითხების მიმართ, მხარეები ურთიერთსაწინააღმდეგო განმარტებებს იძლევიან. სასამართლო გაიზიარებს მხოლოდ იმ პირის არგუმენტებს, რომელიც მტკიცებულებების ფონზე დაატკიცებს ფაქტის არსებობას. წინამდებარე შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი მხარეებს შორის უნდა განაწილდეს თანაბრად.

მოსარჩელეს უნდა დაეკისროს საპროცესო ვალდებულება - დაამტკიცოს, რომ

საწარმოს ადმინისტრაციას ამოძრავებდა პირადი ინტერესი და ის პირადი ინტერესის გამო გაათავისუფლეს სამუშაოდან.

თავის მხრივ მოპასუხე ვალდებულია დაამტკიცოს, რომ რეალურად მოსარჩელის გათავისუფლებას კავშირი არ აქვს მის პროფკავშირულ საქმიანობასთან, არც ხელფასის მომატების მოთხოვნასთან, საპროტესტო აქციაში მონაწილეობასთან, რომ იგი გათავისუფლებულია შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო და რაიმე სახის და ფორმის პირად დაინტერესებას, დისკრიმინაციას ადგილი არ ჰქონია.

ზოგადად არ არსებობს რომელიმე ფაქტის არარსებობის მტკიცებულება. არსებობს მხოლოდ ფაქტის არსებობის მტკიცებულება. თუ არ დადასტურდა ფაქტის არსებობა (მაგალითად, პირადი დაინტერესება, ეს ნიშნავს მას, რომ სადავო ფაქტს (პირად დაინტერესებას) ადგილი არ ჰქონია.

3.2.3. სასამართლო მიჩნევს, რომ მტკიცებულებათა ამ ფორმით გადანაწილება სავსებით შეესაბამება შეჯიბრებითობის პრინციპს და სამართლიანია.

3.2.4. მოსარჩელეს აქვს უფლება გარკვეული ფაქტების არსებობის შესახებ ზეპირად ამტკიცოს. ზეპირი განმარტებაც მტკიცებულებაა, მაგრამ ზეპირად გაცხადებული ფაქტები გასაზიარებელია მხოლოდ მაშინ, როცა მხარეები ზეპირად გაცხადებულ ფაქტებს სადავოდ არ ხდიან. სადავოობისას ფაქტების არსებობის დადასტურებისათვის ზეპირი განმარტება არაა საკმარისი. მისი განმარტების მართებულობა უნდა დგინდებოდეს სხვა მტკიცებულებებითაც. წინამდებარე შემთხვევაშიც თუ მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ ის გათავისუფლდა პირადი ინტერესით, მაშინ ამის დამადასტურებელი მტკიცებულებაც უნდა წარმოადგინოს. **წინამდებარე შემთხვევაში დისკრიმინაციის ფაქტის არარსებობის მტკიცება (კანონის თანახმად) ევალუება მოპასუხეს.** ასევე სასამართლო ითვალისწინებს იმ გარემოებასაც, რომ მოსარჩელე, როგორც ფიზიკური პირი, მოსარჩელესთან შედარებით „სუსტი“ მხარეა, გვაქვს რა მოცემულ შემთხვევაში მხარეების სახით „სუსტი“ და „ძლიერი“ მხარე.

3.2.5. დადგენილია, რომ მოსარჩელე რამაზ თურაძე გაერთიანდა პროფკავშირებში. მას და სხვა დასაქმებულებს ჰქონდათ პრეტენზია ადმინისტრაციის მიმართ, კვების ხარისხთან დაკავშირებით. გარკვეული მოლაპარაკებების შედეგად ეს სადავო საკითხი გადაწყდა. სწორედ მის პროფკავშირულ აქტივობებს უკავშირებს მოსარჩელე სამუშაოდან გათავისუფლებას, რაც მისი შეფასებით წარმოადგენს მის მიმართ განხორციელებულ დისკრიმინაციას.

3.2.6. დადგენილია, რომ მხარეებს შორის დადებულ ბოლო, მე-8 შრომითი ხელშეკრულების ვადა მთავრდებოდა 2016 წლის 01 ივლისს. 2016 წლის 28

ივნისს მოპასუხე მხარემ საწარმოს საინფორმაციო დაფაზე გამოაკრა შეტყობინება, რომ ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ, 2016 წლის 01 ივლისიდან აღარ გააფორმებდა ახალ ხელშეკრულებას. მხარეებს შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება 2016 წლის 01 ივლისიდან შეწყდა და მათ შორის შრომითი ურთიერთობები აღარ გაგრძელებულა.

სასამართლო უყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სარჩელი, შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- შრომითი ხელშეკრულებები;

3.2.7. სასამართლო განმარტავს, რომ სამართალწარმოების მიზნის მისაღწევად სავალდებულოა, სასამართლომ საქმის განხილვის მარეგულირებელი პროცესუალური წესების დაცვით, მხარეების მიერ მითითებული ფაქტებისა და გარემოებების სწორი სამართლებრივი ანალიზის გზით, დაადგინოს მოსარჩელის მოთხოვნის მართებულობა. საფუძვლიანია თუ არა სარჩელი, დამოკიდებულია რამდენიმე პირობის არსებობაზე, მათ შორის უპირველესად უნდა მოიძებნოს სამართლის ნორმა, რომელიც მიესადაგება განსახილველ შემთხვევას. მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლის დადგენის შემდეგ უნდა მოხდეს შემოწმება, მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები პასუხობს თუ არა გამოსაყენებელი ნორმის აბსტრაქტულ ელემენტებს (შემადგენლობას). მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლის განსაზღვრა სასამართლოს პრეროგატივაა, მატერიალური სამართლის ნორმიდან გამომდინარე კი, სასამართლომ თავადვე უნდა დაადგინოს დავის გადაწყვეტისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე ფაქტების (მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტების) ამომწურავი წრე, რათა მას არ მოუწიოს იმ გარემოებათა დადგენა, რომლებსაც საქმისათვის არანაირი მნიშვნელობა არ აქვთ, და პირიქით, რათა მთელი სამართალწარმოება საძიებელ ფაქტებზე იქნეს ორიენტირებული. შესაძლებელია მოპასუხემ, მოსარჩელეს არ მისცა ანაზღაურებადი შვებულება და ამის გამო მან შვებულებით ვერ ისარგებლა სრულად. წინამდებარე დავაში შესაძლებელია ზემოთ დასახელებული გარემოებების გარდა, სხვა გარემოებასაც აქვს ადგილი, მაგრამ სხვა გარემოებებსა და მათ სამართლებრივ შეფასებას, დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობა არ აქვს. საქმისათვის მნიშვნელოვანია დადგინდეს, ის უდავო და სადავო ფაქტობრივი გარემოებები, რაც სასამართლომ დაახარისხა შესაბამის პუნქტებში და წარმოადგენს თუ არა გასული წლების შვებულების თანხის დაკისრების საფუძველს. სხვა დანარჩენი საკითხების სამართლებრივ შეფასებას, საქმისათვის მნიშვნელობა არ აქვს. სწორედ ამიტომაც პირველ რიგში უნდა შემოწმდეს გასული პერიოდის შვებულების ანაზღაურების მოთხოვნის საფუძვლები.

სასამართლო ითვალისწინებს იმ გარემოებას, რომ ერთ-ერთი სასარჩელო

მოთხოვნა არის დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა.

მოსარჩელემ წარმოადგინა მტკიცებულებები, რომლითაც დასტურდება მისი, როგორც პროფკავშირის წევრის აქტივობები. ის გარემოება, თუ რამდენად არის ეს მიზეზი მისი შემდგომში სამუშაოდან დათხოვნისა თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა, ანუ, ჰქონდა თუ არა ადგილი მის მიმართ დისკრიმინაციას, სასამართლო ამის შესახებაც გადაწყვეტილების სამართლებრივ ნაწილში იმსჯელებს.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

სასამართლომ სამართლებრივი შეფასება მისცა დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებებს, მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ სარჩელი მოთხოვნის ყველა ნაწილში ნაწილში უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც იხელმძღვანელა სასამართლომ:

- საქართველოს კონსტიტუცია.
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.
- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ 52-ე კონვენცია.
- სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი;
- ევროპის სოციალური ქარტია;
- საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.
- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი.
- საქართველოს შრომის კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება:

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით „შრომა თავისუფალია. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, განისაზღვრება კანონით“.

6.2. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის 1-3 ნაწილით:

1. "ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

2. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე.
3. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები”.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია შრომის თავისუფლება. იგი ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს სოციალურ უფლებას წარმოადგენს. ამ უფლების სწორი შინაარსობრივი გააზრებისათვის უპირველეს ყოვლისა უნდა განისაზღვროს, თავად ცნება „შრომის“ მნიშვნელობა. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2-389 გადაწყვეტილებაში, საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე მაია ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“ აღნიშნა, რომ „ადამიანის ნებისმიერი საქმიანობა ვერ ჩაითვლება „შრომად“ და არ ექვემდებარება დაცვას კონსტიტუციის 30-ე მუხლის საფუძველზე. „შრომად“ შეიძლება გავიგოთ მხოლოდ ისეთი საქმიანობა, რომელიც მატერიალური და სულიერი თვალსაზრისით ემსახურება ადამიანის ცხოვრების საფუძვლის შექმნასა და შენარჩუნებას. შრომა, ერთის მხრივ, წარმოადგენს ადამიანის მატერიალური უზრუნველყოფის, ხოლო მეორეს მხრივ, პიროვნული თვითრეალიზაციისა და განვითარების საშუალებას. ადამიანის პროფესიული საქმიანობა შეიძლება მოიცავდეს რამოდენიმე მიმართულებას, მაგრამ საქმიანობის ნაწილი წარმოადგენს კონსტიტუციით დაცულ სიკეთეს მაშინ, როდესაც ის განგრძობადი და მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან მისი ჩამოცილებით აღარ იარსებებდა შემოსავლის მომტანი პროფესიული საქმიანობის ძირითადი მიმართულება“. ამდენად, საკონსტიტუციო სასამართლო მოცემულ გადაწყვეტილებაში, კონსტიტუციით აღიარებული „შრომის“ ცნების ქვეშ მოიაზრებს ისეთ საქმიანობას, რომელიც მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან როცა ის პირის პროფესიული საქმიანობის განუყოფელ და ძირითად ნაწილს წარმოადგენს.

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

სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; **მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.**

სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა **შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების** მოხსენიების გარეშე.

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

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომით სამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქო-სამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ **„შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“**. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან

მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყოს ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - შრომის ანაზღაურების მიღების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ შრომის ანაზღაურების მიღება.

სასამართლოს აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

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

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლოს ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, **შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.**

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელეს მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

6.5. როგორც საქართველოს კონსტიტუციის, ისე საერთაშორისო ხელშეკრულებების ანალიზით დგინდება, რომ შრომის თავისუფლება არ გულისხმობს მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვას, ის გაცილებით ფართო ცნებაა, რომელიც მოიცავს უფლებათა ვრცელ სპექტრს: პროფესიისა და საქმიანობის სახეობის არჩევის თავისუფლებას, შრომითი შესაძლებლობების თავისუფალ გამოყენებას, სათანადო სამუშაო პირობებით

უზრუნველყოფას, სამართლიანი და ადეკვატური გასამრჯელოს მიღების უფლებას, სამსახურიდან უსაფუძვლო გათავისუფლებისა და ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისაგან დაცულობას და რაც მთავარია თავად უმუშევრობისგან დაცვის უფლებას. საქართველოს კონსტიტუციის 32-ე მუხლის მიხედვით: „სახელმწიფო ხელს უწყობს უმუშევრად დარჩენილ საქართველოს მოქალაქეს დასაქმებაში. საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პირობები და უმუშევრის სტატუსი განისაზღვრება კანონით“. სწორედ ამ კონსტიტუციური დებულების საფუძველზე, ქვეყანაში დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მისაღწევად, სახელმწიფო ვალდებულია გაატაროს ღონისძიებათა კომპლექსი, რომელიც მოიცავს დასაქმების სპეციალური პროგრამების შემუშავებასა და განხორციელებას, დასაქმების უფასო სამსახურების შექმნას, კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიულ მომზადებასა და გადამზადებას, უმუშევართა სოციალური დაცვისა და დასაქმების ხელშეწყობასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა სახის პროექტების დაფინანსებას და ა. შ. თავისთავად შრომის უფლება მოიცავს მასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა უფლებასა და მოვალეობას. შრომის უფლება ისეთ დებულებათა ნაკრებია, რომლებიც თანაბრად ითვალისწინებს, როგორც ტრადიციულ თავისუფლებებს, ისე უფლებებისადმი თანამედროვე მიდგომებსა და ვალდებულებებზე ორიენტირებულ პერსპექტივას, რომელიც მოიცავს მკაცრად განსაზღვრულ სამართლებრივ მოვალეობებს და პოლიტიკურ ვალდებულებებს. სიტყვა „შრომა“ განიხილება სამსახურის გაწევად სხვა ადამიანისთვის, ამ ადამიანის ხელმძღვანელობით და ამ სამსახურისთვის ანაზღაურების მიღებად.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია შრომის თავისუფლება. იგი ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს სოციალურ უფლებას წარმოადგენს. ამ უფლების სწორი შინაარსობრივი გააზრებისათვის უპირველეს ყოვლისა უნდა განისაზღვროს, თავად ცნება „შრომის“ მნიშვნელობა. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2-389 გადაწყვეტილებაში, საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე მაია ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“ აღნიშნა, რომ „ადამიანის ნებისმიერი საქმიანობა ვერ ჩაითვლება „შრომად“ და არ ექვემდებარება დაცვას კონსტიტუციის 30-ე მუხლის საფუძველზე. „შრომად“ შეიძლება გავიგოთ მხოლოდ ისეთი საქმიანობა, რომელიც მატერიალური და სულიერი თვალსაზრისით ემსახურება ადამიანის ცხოვრების საფუძვლის შექმნასა და შენარჩუნებას. შრომა, ერთის მხრივ, წარმოადგენს ადამიანის მატერიალური უზრუნველყოფის, ხოლო მეორეს მხრივ, პიროვნული თვითრეალიზაციისა და

განვითარების საშუალებას. ადამიანის პროფესიული საქმიანობა შეიძლება მოიცავდეს რამოდენიმე მიმართულებას, მაგრამ საქმიანობის ნაწილი წარმოადგენს კონსტიტუციით დაცულ სიკეთეს მაშინ, როდესაც ის განგრძობადი და მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან მისი ჩამოცილებით აღარ იარსებებდა შემოსავლის მომტანი პროფესიული საქმიანობის ძირითადი მიმართულება“. ამდენად, საკონსტიტუციო სასამართლო მოცემულ გადაწყვეტილებაში, კონსტიტუციით აღიარებული „შრომის“ ცნების ქვეშ მოიაზრებს ისეთ საქმიანობას, რომელიც მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან როცა ის პირის პროფესიული საქმიანობის განუყოფელ და ძირითად ნაწილს წარმოადგენს.

როგორც საქართველოს კონსტიტუციის, ისე საერთაშორისო ხელშეკრულებების ანალიზით დგინდება, რომ შრომის თავისუფლება არ გულისხმობს მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვას, ის გაცილებით ფართო ცნებაა, რომელიც მოიცავს უფლებათა ვრცელ სპექტრს: პროფესიისა და საქმიანობის სახეობის არჩევის თავისუფლებას, შრომითი შესაძლებლობების თავისუფალ გამოყენებას, სათანადო სამუშაო პირობებით უზრუნველყოფას, სამართლიანი და ადექვატური გასამრჯელოს მიღების უფლებას, სამსახურიდან უსაფუძვლო გათავისუფლებისა და ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისაგან დაცულობას და რაც მთავარია თავად უმუშევრობისგან დაცვის უფლებას. საქართველოს კონსტიტუციის 32-ე მუხლის მიხედვით: „სახელმწიფო ხელს უწყობს უმუშევრად დარჩენილ საქართველოს მოქალაქეს დასაქმებაში. საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პირობები და უმუშევრის სტატუსი განისაზღვრება კანონით“. სწორედ ამ კონსტიტუციური დებულების საფუძველზე, ქვეყანაში დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მისაღწევად, სახელმწიფო ვალდებულია გაატაროს ღონისძიებათა კომპლექსი, რომელიც მოიცავს დასაქმების სპეციალური პროგრამების შემუშავებასა და განხორციელებას, დასაქმების უფასო სამსახურების შექმნას, კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიულ მომზადებასა და გადამზადებას, უმუშევართა სოციალური დაცვისა და დასაქმების ხელშეწყობასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა სახის პროექტების დაფინანსებას და ა. შ. თავისთავად შრომის უფლება მოიცავს მასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა უფლებასა და მოვალეობას. შრომის უფლება ისეთ დებულებათა ნაკრებია, რომლებიც თანაბრად ითვალისწინებს, როგორც ტრადიციულ თავისუფლებებს, ისე უფლებებისადმი თანამედროვე მიდგომებსა და ვალდებულებებზე ორიენტირებულ პერსპექტივას, რომელიც მოიცავს მკაცრად განსაზღვრულ სამართლებრივ მოვალეობებს და პოლიტიკურ ვალდებულებებს. სიტყვა „შრომა“ განიხილება სამსახურის გაწევად სხვა ადამიანისთვის, ამ ადამიანის ხელმძღვანელობით და ამ სამსახურისთვის ანაზღაურების მიღებად.

6.6. საქართველოში შრომითი ურთიერთობების ძირითადი მარეგულირებელი

აქტია "საქართველოს შრომის კოდექსი". საკითხები, რომელიც ამ კანონით არ რეგულირდება, უნდა დარეგულირდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, საქართველოს კონსტიტუციის ან საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მეორე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილით:

1. "შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

2. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით".

ამავე კოდექსის მეშვიდე მუხლით „შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული".

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა არის დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დამსაქმებლისათვის ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობებისას დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს დამსაქმებლის მიერ დადგენილი და უზრუნველყოფილ "შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების" პირობებში და მას ანაზღაურება მიეცემა საბოლოო პროდუქტის ხარისხის მიუხედავად.

6.7. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველები მოცემულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა მოპასუხემ შეწყვიტა დასახელებული მუხლის პირველი ნაწილის „ბ” პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით. დასახელებული ნორმით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა.

სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელეს უნდა შეესრულებინა დაკისრებული ფუნქცია და მიეღო შესაბამისი ანაზღაურება. მხარეები ერთმანეთთან სახელშეკრულებო ურთიერთობაში იყვნენ. შესაბამისად მათ ერთმანეთის მიმართ გააჩნდათ ვალდებულებები. ვალდებულება ისეთი სამართლებრივი ბორკილია, რომელიც ერთ მხარეს მეორის სასარგებლოდ აიძულებს გარკვეული მოქმედების შესრულებას ან მოქმედების შესრულებისაგან თავის შეკავებას. მოსარჩელეს მოვალეობა უნდა შეესრულებინა ჯეროვნად და სრულად, ანუ ისე როგორც ამას მოითხოვს საქ. სსკ-ის 361-ე მუხლი. ანალოგიურად თავისი ვალდებულებები უნდა შეესრულებინა დამსაქმებელსაც.

შრომით ურთიერთობაში ვალდებულების შესრულებასთან დაკავშირებით მხარეებს ერთმანეთთან პრეტენზია არ აქვთ.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი სხვადასხვაგვარია. ერთ-ერთი ასეთი საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა.

სასამართლო განმარტავს რომ შრომის უფლება კონსტიტუციური უფლებაა. თავისუფალ შრომას იცავს კანონი. კანონის წინაშე დამსაქმებელი და დასაქმებული თანასწორნი არიან. დამსაქმებელს უფლება არ აქვს კანონიერი საფუძველის გარეშე ცალმხრივად შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება და დასაქმებული გაათავისუფლოს სამსახურიდან. სამსახურიდან გაათავისუფლებისათვის აუცილებელია არსებობდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველები. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის ერთერთი კანონიერი საფუძველია.

დადგენილია და სადავო არ არის ის გარემოება, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხე საწარმოში ხელოსნის დამხმარის თანამდებობაზე 2014 წლის 29 ივნისიდან. მუშაობის მთელი პერიოდის განმავლობაში მასთან ფორმდებოდა მოკლევადიანი, (მაგ: 3 თვიანი) ხელშეკრულებები. ბოლო ხელშეკრულება მხარეებს შორის გაფორმდა 2016 წლის 01 ივნისს და მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 01 ივლისამდე, ანუ ხელშეკრულება გაფორმდა 1 თვის მოქმედების ვადით. ამ ვადის გასვლის შემდეგ მოპასუხემ აღარ გააფორმა მოსარჩელესთან ხელშეკრულება, შეწყვიტა მასთან შრომითი ურთიერთობა.

მოსარჩელის მოთხოვნა ეფუძნება იმ გარემოებას, რომ 2 წლის განმავლობაში, მასთან უწყვეტად, ფორმდებოდა მოკლევადიანი ხელშეკრულებები და აქედან გამომდინარე იგი მოპასუხესთან იმყოფებოდა უვადო შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში. ამდენად, 2016 წლის 01 ივლისიდან ხელშეკრულების შეწყვეტა არაკანონიერია და ადგილი აქვს მის მიმართ დისკრიმინაციულ მიდგომის განხორციელებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. მოცემულ შემთხვევაში, ყველა ხელშეკრულება დადებულია წერილობითი ფორმით. ამავე კოდექსის 1²-ე მუხლის ჩამონათვალში აღნიშნულია ყველა ის შემთხვევა, როცა ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება. ასეთი შემთხვევებია, როცა შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო, იზრდება სამუშაოს მოცულობა, არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას და სხვა. მოპასუხე ვადიანი ხელშეკრულებების დადებას ამართლებს კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს შესრულების საჭიროებით, 2016 წლის 01 ივლისიდან

კი საწარმოში ამის საჭიროება აღარ იყო.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³-ე ნაწილი ადგენს, რომ თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. განსახილველ შემთხვევაში კი, მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობები 24 თვემდე გაგრძელდა და შესაბამისად, მათ შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება ვერ ცაითვლება განუსაზღვრელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებად.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო, მოპასუხეს ჰქონდა უფლება აღარ გაეგრძელებინა შრომითი ურთიერთობა მოსარჩელესთან, აღარ დაედო ახალი ხელშეკრულება, არ ჰქონდა ამის ვალდებულება და ეს მასზე კანონით მინიჭებული უფლებაა.

შესაბამისად, მოსარჩელე გათავისუფლებულია კანონიერად და სარჩელი სამუშაოდან დათხოვნის - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.8. ვინაიდან არ კმაყოფილდება მოთხოვნა სამუშაოდან დათხოვნის - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობისა და სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე, შესაბამისად სარჩელი მოთხოვნების ნაწილშიც - მოპასუხე მხარეს დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2016 წლის 01 ივლისიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 796.87 ლარის ოდენობით და მოპასუხე მხარეს რამაზ თურაძის სასარგებლოდ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაყოვნებისათვის მისაცემი თანხის ყოველი ვადაგადაცილებული დღისთვის 0.07 % გადახდა, - არის უსაფუძვლო და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

სასამართლო განმარტავს, რომ ვინაიდან მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის კანონიერი, შესაბამისად მოთხოვნები იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების დაყოვნებისათვის მისაცემი თანხის ყოველი ვადაგადაცილებული დღისთვის 0.07 % დაკისრება, - არის სამართლებრივად უსაფუძვლო და ვერ დაკმაყოფილდება. ვერ ჩაითვლება მოსარჩელე სამუშაოდან დამსაქმებლის ბრალეულობით მოცდენილად, თუ ის სამუშაოდან არის განთავისუფლებული კანონიერად, რაც გამორიცხავს იძულებით განაცდურისა და მისი ანაზღაურების დაყოვნების ფაქტის არსებობას. ეს მოთხოვნები პირდაპირ დამოკიდებულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერებასთან და განსხვავდება მიუღებელი

სახელოფასო თანხის ანაზღაურების მოთხოვნისაგან, რაც არ არის დამოკიდებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერების საკითხთან.

6.9. დადგენილია და მხარეები არ დავობენ იმაზე, რომ მოსარჩელემ ისარგებლა 14-დღიანი ფასიანი შვებულებით, რომლის ანაზღაურებაც მას მიღებული აქვს. კერძოდ, რამაზ თურაძემ შვებულებით ისარგებლა 2015 წლის ივლისში. მოსარჩელემ მოითხოვა 2015 და 2016 წლის გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების ანაზღაურება, ჯამში 1241,18 ლარის ოდენობით, რაც მის მიერ შემცირებულ იქნა 940 ლარამდე, წარმოადგინა რა მოპასუხემ 29.06.2016წ. ბრძანება მოსარჩელეზე შვებულების თანხის ანაზღაურების შესახებ, რომელიც შეეხება 14 დღით ნასარგებლევი შვებულების გამო თანხის ანაზღაურებას.

მოსარჩელის მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველი გამომდინარეობს საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილიდან, რომლის მიხედვითაც „დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით“.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მესამე ნაწილით, შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს 21-ე მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული საგანგებო განსხვავებული ვადები და პირობები, რომლებიც არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას.

საქმეში წარმოდგენილი ხელშეკრულებებით დგინდება, რომ შვებულების ვადების, საშვებულებო ანაზღაურებისა და სხვა საკითხებთან დაკავშირებით მხარეები კანონით გათვალისწინებული წესის გარდა, სხვა წესზე შეთანხმებულნი არ არიან. ამიტომ შვებულების დრო, ანაზღაურება და სხვა საკითხები უნდა გადაწყდეს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მოთხოვნათა დაცვით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილით დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდე.

დასაქმებულის მიერ შვებულების აღება გულისხმობს, შრომითი ურთიერთობის დროებით შეჩერებას. დასაქმებული ვალდებულია შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა, დასაქმებულის მიერ შვებულების აღების შესახებ განცხადების საფუძველზე. წინამდებარე შემთხვევაში, მოსარჩელემ 2015 წლის ივლისში ისარგებლა ანაზღაურებადი შვებულებით, არასრულად. თუმცა მას შეეძლო მოეთხოვა 14 დღის ნაცვლად 24 დღით შვებულებით სარგებლობა, მოსარჩელემ ვერ წარმოადგინა მტკიცებულება, რომ მან

მოითხოვა სრული ვადით შვებულებით სარგებლობა და მას არ მიეცა ამის უფლება.

მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ მას ეკუთვნის 2015-2016 წლის გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება.

სასამართლო განმარტავს, რომ რამაზ თურაძეს ხელშეკრულების მიხედვით ერგება წლის განმავლობაში 12 თვის ანაზღაურება, ანუ ყოველთვიური ხელფასი (მას შესაძლებელია მიეცეს პრემიაც, მაგრამ იგი არაა ხელფასი. მისი გაცემა დამოკიდებულია დამსაქმებლის ნებაზე, მაგრამ ხელფასის გაცემა მის ნებაზე არაა დამოკიდებული. ხელფასის გაცემა მისი ვალდებულებაა). დასახელებულ 12 თვეში შედის 24 დღის საშვებულებო ანაზღაურებაც. ანუ, თუ დასაქმებული წლის განმავლობაში მუშაობს 11 თვეს და 6 დღეს, მიუხედავად ამისა, ის მიიღებს 12 თვის სრულ ანაზღაურებას, აქედან 24 დღეს მოსარჩელე არ იმუშავებს და დაისვენებს. სწორედ ამას გულისხმობს შვებულების პრინციპიც. ხშირია მოსაზრება ამასთან დაკავშირებით, რომ საშვებულებო ხელფასი არ წარმოადგენს ყოველთვიურ ხელფასს და რომ ის ყოველთვიური ანაზღაურებისაგან დამოუკიდებელი ანაზღაურებაა, ასეთი მოსაზრებით საშვებულებო თანხის დამოუკიდებელ ხელფასად მიჩნევით, იგი უტოლდება მეცამეტე ხელფასს. ანუ 12 თვის ანაზღაურების გარდა, მან უნდა მიიღოს კიდევ დამატებით 24 დღის საშვებულებო ანაზღაურება. სასამართლო ამ მოსაზრებას შეცდომად მიიჩნევს. საშვებულებო ანაზღაურება არ წარმოადგენს ყოველთვიური ხელფასის გარდა, კიდევ დამატებით ანაზღაურებას. ის მხოლოდ იმ პერიოდის ანაზღაურებაა, რა პერიოდშიც დასაქმებული ისვენებს და არ მუშაობს. შესაბამისად თუ დასაქმებულს წლის განმავლობაში მიღებული აქვს სრული ანაზღაურება, მას დამატებით საშვებულებო ხელფასი არ აუნაზღაურდება. შვებულება წლის განმავლობაში გაიცემა 24 დღის ვადით და კალენდარული წლის გასვლის შემდეგ შვებულების მიღების უფლება უქმდება გარდა საგამონაკლისო შემთხვევებისა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 25-ე მუხლის პირველი ნაწილით „1. თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. აკრძალულია არასრულწლოვნის ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. მე-2 ნაწილისთანახმად კი, აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში“.

სასამართლოს განმარტავს, რომ წლის დასრულების შემდეგ სრულდება მოსარჩელისათვის გამოსაყენებელი შვებულებაც. შვებულების დღეები არ

გროვდება და არ გადადის შემდეგ წელზე. საგამონაკლისო შემთხვევას წარმოადგენს საქ. შრომის კოდექსის 25-ე მუხლი, რომლის მიხედვითაც მხარეთა შეთანხმებით დასაშვებია შვებულების მომდევნო წელში გადატანა. შვებულების მომდევნო წელში გადატანა არ გულისხმობს მხოლოდ საშვებულებო ხელფასის გაცემის ვალდებულების გადატანას. მასში მოიაზრება ანაზღაურებადი დასვენების გადატანა. ანუ დასაქმებული მომდევნო წელში დაისვენებს წინა წლის შვებულების ხარჯზე და ასევე მიიღებს ანაზღაურებს. მას ასევე უფლება ექნება მიმდინარე წლის შვებულების გამოყენებისა და ანაზღაურების მიღებისაც. ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა შეიძლება მხოლოდ მაშინ, როდესაც დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ, შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე და დასაქმებული თანახმაა შვებულების გადატანაზე. სხვა შემთხვევაში დამსაქმებელს არ მიეცემა ანაზღაურებადი შვებულების გადატანის უფლება და დასაქმებულიც ვერ მოითხოვს გასული წლის ანაზღაურებად შვებულებას. წინამდებარე შემთხვევაში მხარეები არ შეთანხმებულან შვებულების შემდგომი წლისათვის გადატანაზე. ასეთი შეთანხმების არარსებობა გამორიცხავს გასული წლების შვებულების ანაზღაურებას. აუცილებელია ხაზგასმული იქნას მასზე, რომ შვებულების გადატანის შემთხვევაშიც კი, დასაქმებულს დამატებითი ხელფასი არ ეძლევა. ის წლის განმავლობაში 24 სამუშაო დღის ნაცვლად, შვებულებით ისარგებლებს 48 სამუშაო დღის შვებულებით და მიიღებს დასახელებული 48 დღის ანაზღაურებს (24 დღე გასული წლის და 24 დღე მიმდინარე წლის). გასული წლების შვებულების ანაზღაურება, საქართველოს შრომის კოდექსის 25-ე მუხლით პირველი ნაწილით გათვალისწინებული საფუძვლის გარეშე, წარმოადგენს დასაქმებულისათვის დამსაქმებელზე მეტი, გაუმართლებელი უპირატესობის მინიჭებას და ის ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის 21-ე და 25-ე მუხლებით განსაზღვრულ ფასიანი შვებულების გამოყენების წესს, რომლის მიხედვითაც დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით ყოველწლიურად, დადგენილი ოდენობით. შვებულების გადატანა კი არ უნდა აღემატებოდეს ზედიზედ ორ წელს. დასახელებული ნორმების ანალიზით სასამართლო მიიჩნევს, რომ 2014-2015 წლების შვებულება შემდგომი წლისათვის გადატანილი არ ყოფილა. თითოეული წლის დასრულებით დასრულდა შვებულებით სარგებლობის უფლება, ამიტომ სარჩელი 2014-2015 წლების შვებულების ანაზღაურებასთან დაკავშირებით უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

შრომის კოდექსის 21 მუხლის მეოთხე ნაწილით „ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი

შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა, მოპასუხემ შეწყვიტა 2016 წლის 30 ივნისს. ამ მომენტისათვის მოსარჩელეს შვებულებით ნასარგებლები არ ჰქონდა. მოსარჩელეს შეეძლო 2016 წლის განმავლობაში დაესვენა და დასვენების პერიოდში მიეღო ანაზღაურება. მისი დასვენების უფლება გარანტირებულია შრომის კოდექსით, საქართველოს კონსტიტუციით, კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტებითა და საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ განმარტებას ექვემდებარება, თუ რას გულისხმობს ჩანაწერი „შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად“. სასამართლო მიიჩნევს, რომ დასახელებული დათქმა უნდა განიმარტოს შეზღუდულად. ის არ გულისხმობს სამუშაო სტაჟის მხედველობაში მიღებას და საშვებულებო ანაზღაურების დაანგარიშებას მთლიანი შრომითი ურთიერთობის გათვალისწინებით. არც გასული წლების გამოყენებულ ან გამოუყენებელ შვებულებებსა და მათ ანაზღაურებას არ გულისხმობს. დასახელებული ნორმა გულისხმობს იმ კალენდარული წლის პერიოდს, რა პერიოდის განმავლობაშიც დასაქმებულს არ აქვს გამოყენებული შვებულება. როგორც ზემოთ განვმარტეთ შვებულებით დასაქმებული სარგებლობს ყოველწლიურად. ყოველი წლის დასრულება წყვეტს მომავალ წელში, გასული წლის შვებულების გადატანას (გარდა ურთიერთ შეთანხმების მომენტისა). კალენდარული წლის დასრულება ნიშნავს მას, რომ დასაქმებულს არც უფასო და არც ფასიანი შვებულება აღარ ეკუთვნის. ის მიიღებს მომდევნო წლის შვებულებას. თუ ის საწარმომ ვადაზე ადრე გაათავისუფლა სამუშაოდან, მაშინ დასაქმებულს საშვებულებო ანაზღაურება ერგება საანგარიშო წლის ნამუშევარი პერიოდის პროპორციულად.

სწორედ ასეთ გაანგარიშებაზე მიუთითებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ 52-ე კონვენციაც. სხვა წესით პროპორციულობის განმარტება ან შვებულების გაანგარიშება, ეწინააღმდეგება საქ. შრომის კოდექსის 21-ე და 25-ე მუხლების პრინციპს და ასევე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ 52-ე კონვენციის მოთხოვნებს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 26-ე მუხლით „დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან, თუ მუშაობის დაწყებიდან ან უკანასკნელი შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია – ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურებიდან, ხოლო ყოველთვიური ფიქსირებული

ანაზღაურების შემთხვევაში – ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით:.
დასახელებული ნორმის მიხედვით შვებულება ანაზღაურდება შემდეგი პრინციპით:

- **ყოველთვიური ფიქსირებული ანაზღაურების შემთხვევაში** – ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით.

- **თუ ანაზღაურება არ არის ფიქსირებული** – შვებულების წინა 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან,

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 316-ე მუხლის პირველი ნაწილით ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება.

საქართველო სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მეორე ნაწილით: „ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას“.

შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების, თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. სასამართლო განმარტავს, რომ დაყოვნებით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების შესახებ შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული ნორმა დისპოზიციური ხასიათისაა. იგი გამოიყენება იმ შემთხვევაში, თუ მხარეთა მიერ ამ წესისაგან განსხვავებული შეთანხმება ხელშეკრულებით არ იქნება გათვალისწინებული. ასეთ შემთხვევაში მოქმედებს კანონის დანაწესი დაყოვნებული თანხის 0.07%-ის პირგასამტეხლოს სახით ანაზღაურებასთან დაკავშირებით. დაყოვნებულ თანხად განიხილება ნებისმიერი ის თანხა, რაც მოსარჩელეს მოპასუხისაგან უნდა მიეღო გათავისუფლებისთანავე. დადგენილია, რომ მხარეებს შორის დადებული გარიგება არ შეიცავს პირგასამტეხლოს გადახდის კანონით განსაზღვრული წესისაგან განსხვავებულ შეთანხმებას. ამიტომაც იძულებით მოცდენილი ხელფასის ანაზღაურებისას დაყოვნებისას, პასუხისმგებლობის საკითხი უნდა გადაწყდეს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად.

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა არის კანონიერი, ადგილი არ აქვს დასაქმებულის იძულებით მოცდენას და არ კმაყოფილდება მოთხოვნაც 2015 და 2016 წლის გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების ანაზღაურების დაკისრების შესახებ, შესაბამისად, არ არსებობს სამართლებრივი საფუძველიც დაყოვნებული საშვებულებო თანხის 0.07%-ის პირგასამტეხლოს სახით ანაზღაურებასთან დაკავშირებით მოთხოვნის

დაკმაყოფილებისა.

6.10. მოსარჩელე მოითხოვს მოპასუხის მიერ მის მიმართ დისკრიმინაციის განხორციელების ფაქტის დადგენას.

დისკრიმინაციის ფაქტის გამორიცხვის დასადატურებლად მოპასუხე განმარტავს, რომ მოსარჩელე გათავისუფლდა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო და კომპანია არ იყო ვალდებული მასთან გაეგრძელებინა შრომითი ურთიერთობა.

სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელე გათავისუფლებულია ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო და სამუშაოზე აღდგენის შესახებ მოთხოვნა არ კმაყოფილდება.

საქართველოს კანონის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ მე-2 მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, საქართველოში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია. ამ, ავე კანონის მე-10 მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად კი, ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ მის მიმართ განხორციელდა დისკრიმინაცია, კერძოდ, იგი განთავისუფლდა იმის გამო, რომ იყო პროფკავშირის წევრი და გამოირჩეოდა აქტიურობით. აღნიშნული გარემოება სასამართლომ დადგენილად ცნო, მაგრამ პროფკავშირის წევრობა და აქტიურობა პირდაპირ არ ნიშნავს, რომ იგი ამ საფუძველით გაათავისუფლეს. დასაქმებულის არაკანონიერად გათავისუფლებაც კი, ავტომატურად არ გულისხმობს მის მიმართ დისკრიმინაციის განხორციელებას. როგორც ზემოთ აღინიშნა, მოსარჩელე კანონიერად არის განთავისუფლებული.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად:

1. შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

2. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

3. შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია 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 ან სხვა შეხედულების გამო. (12.06.2013. N729)

4. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.

5. დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.

6. შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.

ამავე კოდექსის მე-40² მუხლის თანახმად:

1. 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 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ან მისი სხვაგვარად შევიწროება დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო.

2. სამუშაო დროის განმავლობაში დასაქმებულის დასაქმებულთა გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობა დასაშვებია დამსაქმებელთან შეთანხმებით.

3. ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში ან/და ამ კანონის 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეტანილ სარჩელზე **მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს**, თუ დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით ან/და ამ კანონის 37-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული მოთხოვნის (მოთხოვნების) დარღვევით მოქმედებდა.

ამდენად, დისკრიმინაციის არარსებობის ფაქტის მტკიცება **დამსაქმებელს ეკისრება**. ამ შემთხვევაში სასამართლო ვერ გადაანაწილებს მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთს.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, მოსარჩელე კანონიერად არის განთავისუფლებული, რაც ასევე გამორიცხავს დისკრიმინაციის ფაქტს.

7. საპროცესო ხარჯები:

7.1. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი არის საქართველოს ბიუჯეტებში შენატანი, რომელსაც იხდიან ფიზიკური და იურიდიული პირები სახელმწიფოს მიერ მათი ინტერესების შესაბამისი იურიდიული მოქმედებების შესრულებისათვის და სათანადო საბუთების გაცემისათვის. ამავე კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით კი განსაზღვრულია სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელი სუბიექტები და გათვალისწინებულია, რომ სახელმწიფო ბაჟის გადამხდელებად ითვლებიან ფიზიკური და იურიდიული პირები, რომელთა ინტერესებიდან გამომდინარეც სპეციალურად რწმუნებული დაწესებულებები ასრულებენ იურიდიულ მოქმედებებს და გასცემენ შესაბამის საბუთებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველის ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც, ეს მხარე გათავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან გათავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟი შეადგენს სარჩელზე დავის საგნის (სადავო თანხის) ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 (ასი) ლარისა, ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა პირველი ინსტანციის სასამართლოში ფიზიკური პირებისათვის არ უნდა აღემატებოდეს – 3 000 ლარს.

ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მეხუთე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ პუნქტით ფიზიკური პირები სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან გათავისუფლებულნი არიან სარჩელებზე ხელფასის გადახდევის ნების

შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან. სარჩელზე გადასახდელი სახ. ბაჟის ოდენობა შეადგენს 100 ლარს. სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოსარჩელეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 100 კლარის ოდენობით.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ იყო.

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. რამაზ თურაძის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
2. მოსარჩელე რამაზ თურაძეს დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 100 ლარის ოდენობით, სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს 14 დღის ვადაში მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების გადაცემის მომენტიდან აპელაციის წესით, ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქ. ქუთაისი, ნიუ-პორტის ქ. 32), ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მეშვეობით (ქ. ბათუმი, ს. ზუბალაშვილის ქ. 30).
4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს ბათუმის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

საღიხ შაინიძე

