



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

შესავალი ნაწილი

08.05.2018 წ.

ქ. ფოთი

ფოთის საქალაქო სასამართლო
მოსამართლე თეიმურაზ სიხარულიძე
სხდომის მდივანი თამარ მგალობლიშვილი

მოსარჩელე მ-----ა
ადვოკატი მ-----ია
მოპასუხე შპს "კ-----"
წარმომადგენლები დ-----ი, თ-----ი

დავის საგანი ანაზღაურებადი გამოუყენებელი შვებულების გადახდა,
დამატებითი გამოუყენებელი შვებულების გადახდა,
ყოველწლიური დანამატის გადახდევინება

თანამდებობრივი

სარგოს ოდენობით, სახელფასო დავალიანების
ანაზღაურება,
და ანგარიშსწორების ყოველი დაყოვნებული დღისთვის
0,0 7%-ის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. შპს „კ-----“ მ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს 2015

წლის გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების 1396 ლარის გადახდა.

1.2. შპს „კ-----“ მ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს მავნე ზემოქმედებისაგან გამოწვეული ანაზღაურებადი შვებულების 1742 ლარის ანაზღაურება.

1.3. შპს „კ-----“ მ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს ორი თვის კომპენსაციის 2792 ლარის გადახდა.

1.4. შპს „კ-----“ მ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს ანაზღაურებისა და ანგარიშსწორების ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 0,07 %, კერძოდ, 2016 წლის 26 დეკემბრიდან 1396 ლარის 0,07%, 1742 ლარის 0,07 % და 2792 ლარის 0,07%, რაც შეადგენს დღეში 4,15 ლარს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, აგრეთვე ყოველწლიური დანამატის (2014-2015 წწ) 0,07% გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

მ-----ამ განცხადებით დააზუსტა სასარჩელო მოთხოვნა. მოსარჩელე ითხოვს: **1.** ბათილად იქნას ცნობილი 2015 წლის 18 დეკემბრის შეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ; **2.** შპს „კ-----“ მ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს 2016 წლის გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების 1394,19 ლარის გადახდა; **2.** შპს „კ-----“ მ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს მავნე ზემოქმედებისაგან გამოწვეული ანაზღაურებადი შვებულების 1742,73 ლარის ანაზღაურება; შპს „კ-----“ მ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს ორი თვის კომპენსაციის 2788,38 ლარის გადახდა; **3.** შპს „კ-----“ მ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს ანაზღაურებისა და ანგარიშსწორების ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 0,07 %, კერძოდ, 2016 წლის 26 დეკემბრიდან 1394,19 ლარის 0,07%, 1742, 73 ლარის 0,07 %, 2788,38 ლარის 0,07%, რაც შეადგენს დღეში 4,15 ლარს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე,

ფოთის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის 08 თებერვლის განჩინებით ერთ წარმოებად გაერთიანდა - ფოთის საქალაქო სასამართლოს წარმოებაში არსებული №2/417-2017 სამოქალაქო საქმე - მ-----ას სარჩელის გამო მოპასუხე - შპს „კ-----“ მიმართ და ფოთის საქალაქო სასამართლოს წარმოებაში არსებული №2/935-2017 სამოქალაქო საქმე მ-----ას სარჩელის გამო მოპასუხე შპს „კ-----“ მიმართ, გაერთიანებულ საქმეს მიენიჭა **№2/417-2017**.

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

მ-----ა 2013 წლის 17 ოქტომბრიდან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა შპს „კ-----თან“. მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის გაფორმებული ხელშეკრულების თანახმად, მ-----ა

იყო მტკირთავი, მხარეთა შორის თავდაპირველი შეთანხმება გაფორმდა 2 თვის გამოსაცდელი ვადით. 2013 წლის 31 დეკემბერს მხარეებს შორის ერთი წლის ვადით, იგივე პირობებით გაფორმდა ხელშეკრულება, 2015 წლის 01 იანვარს მხარეები წერილობით შეთანხმდნენ შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობის გაგრძელების შესახებ. 2016 წლის 25 დეკემბერს საპენსიო ასაკის (65 წ) მიღწევის გამო მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა, თუმცა დამსაქმებელს მოსარჩელისთვის შრომითი კანონმდებლობით გათვალისწინებული ბენეფიტები არ გადაუხდია, კერძოდ, არ აუნაზღაურებია გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების თანხა, თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით, ასევე მოპასუხეს არ გადაუხდია მავნე ზემოქმედებისაგან გათვალისწინებული გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულება დამატებით 10 დღის ოდენობით.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელეს გამოყენებული აქვს ორივე წლის ანაზღაურებადი შვებულება და შესაბამისად გადახდილია ორივე წლის საშვებულებო თანხა. რაც შეეხება მავნე ზემოქმედებისაგან გათვალისწინებულ გამოუყენებელ ანაზღაურებად შვებულებას მოპასუხეს სამი საანგარიშო წლის განმავლობაში, რომელიც დაიწყო 2013 წლის 17 ოქტომბრიდან და გაგრძელდა 2016 წლის 17 ოქტომბრამდე, არ გამოუყენებია უფლება მოეთხოვა აღნიშნული შვებულებით სარგებლობა, შესაბამისად ამ პერიოდის გასვლის შემდეგ მან დაკარგა უფლება მოითხოვოს მისი ანაზღაურება. ასევე, ვინაიდან მოპასუხეს არ გააჩნია მოსარჩელის მიმართ დავალიანება რის მიხედვითაც დაანგარიშებულ იქნა ანაზღაურებისა და ანგარიშსწორების ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 0,07%, მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს ფოთის საქალაქო განყოფილების 2017 წლის 15 სექტემბრის N04-09-09/1418 ცნობის მიხედვით, მ-----ა (პირადი ნომერი 4-----) სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს ფოთის საქალაქო განყოფილებიდან ღებულობს საპენსიო პაკეტით განსაზღვრულ გასაცემელს 180 ლარს.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 2013 წლის 17 ოქტომბრის HR/HCGP 18.10/13 შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად, ხელშეკრულება დაიდო შპს „მ-----ა“ და მ-----ას შორის. დასაქმებულის სამუშაო ადგილია ფოთის წისქვილის საწარმოს

ადგილსამყოფელი. ხელშეკრულება ძალაში შედის 2013 წლის 17 ოქტომბერს და ძალაშია 2013 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით. შრომითი ურთიერთობის პირველი ორი თვე არის დასაქმებულის გამოსაცდელი ვადა. იმ შემთხვევაში, თუ გამომუშავებული ანაზღაურების ოდენობა ნაკლებია გადასახადების ჩათვლის 625 ლარზე დასაქმებულის ანაზღაურება განისაზღვრება 625 ლარის (გადასახადების ჩათვლით) ოდენობით და არა შესრულებული სამუშაოს მოცულობის მიხედვით. დასაქმებულს შესაძლებელია მიეცეს მატერიალური წახალისება და სხვა შეღავათები დამსაქმებლის მიერ დადგენილი ნორმების შესაბამისად. ხელშეკრულების შეწყვეტის ინიციატორი დამსაქმებელია, მან ამის შესახებ წერილობითი ფორმით უნდა გააფრთხილოს დასაქმებული 30 კალენდარული დღით ადრე და კანონმდებლობით გათვალისწინებული საფუძვლების არსებობის შემთხვევაში გადაუხადოს დასაქმებულს კომპენსაცია დასაქმებულის 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით კანონმდებლობით გათვალისწინებული საფუძვლების არსებობის შემთხვევაში გადაუხადოს დასაქმებულს კომპენსაცია დასაქმებულის 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით ან გააფრთხილოს დასაქმებული 3 კალენდარული დღით ადრე და გადაუხადოს კომპენსაცია დასაქმებულის 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. დამსაქმებელი იტოვებს უფლებამოსილებას შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი კონტრაქტი დასაქმებულის მიერ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი საპენსიო ასაკის მიღწევისას. ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულისათვის მისაცემი კომპენსაციის ოდენობა და სახე განისაზღვრება „კომპანიაში“ შესაბამის პერიოდში მოქმედი შიდა წესების მიხედვით.

3.2.2. 2013 წლის 31 დეკემბრის N07.12/13 შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, ხელშეკრულება დაიდო შპს „ჰ-----ა“ და მ-----ას შორის. ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენს შეთანხმება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, რომლითაც, ერთი მხარე - დამსაქმებელი კისრულობს ვალდებულებას უზრუნველყოს დასაქმებული ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებისათვის საჭირო და სათანადო პირობებით, გადაუხადოს ხელფასი ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ოდენობითა და პირობების შესაბამისად, ხოლო, მეორე მხარე - დასაქმებული ვალდებულებას იღებს შეასრულოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო სათანადო სპეციალობის, კვალიფიკაციის და თანამდებობის გათვალისწინებით, დაიცვას ამ ხელშეკრულების პირობები, დაემორჩილოს შრომის შინაგანაწესს და კომპანიაში არსებულ სხვა შიდა რეგულაციებს. დამსაქმებელი იტოვებს უფლებამოსილებას შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი კონტრაქტი დასაქმებულის მიერ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი საპენსიო ასაკის მიღწევისას. ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულისათვის მისაცემი კომპენსაციის ოდენობა და სახე განისაზღვრება „კომპანიაში“ შესაბამის პერიოდში მოქმედი შიდა წესების ხელშეკრულება ძალაში შედის 2014 წლის 01 იანვარს და ძალაშია 2014 წლის 31 დეკემბრის

ჩათვლით.

3.2.3. 2015 წლის 01 იანვრის N-HR/HCG P01.01/15 შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, ხელშეკრულება დაიდო შპს „ჰ-----“ და მ-----ას შორის. ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენს შეთანხმება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, რომლითაც, ერთი მხარე - დამსაქმებელი კისრულობს ვალდებულებას უზრუნველყოს დასაქმებული ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებისათვის საჭირო და სათანადო პირობებით, გადაუხადოს ხელფასი ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ოდენობითა და პირობების შესაბამისად, ხოლო, მეორე მხარე - დასაქმებული ვალდებულებას იღებს შეასრულოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო სათანადო სპეციალობის, კვალიფიკაციის და თანამდებობის გათვალისწინებით, დაიცვას ამ ხელშეკრულების პირობები, დაემორჩილოს შრომის შინაგანაწესს და კომპანიაში არსებულ სხვა შიდა რეგულაციებს. ხელშეკრულება ძალაში შედის 2015 წლის 01 იანვარს და მოქმედებს 2016 წლის 30 აპრილის ჩათვლით. იმ შემთხვევაში, თუ გამომუშავებული ანაზღაურების ოდენობა ნაკლებია გადასახადების ჩათვლის 625 ლარზე დასაქმებულის ანაზღაურება განისაზღვრება 625 ლარის (გადასახადების ჩათვლით) ოდენობით და არა შესრულებული სამუშაოს მოცულობის მიხედვით.

3.2.4. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმების შესაბამისად, ერთი მხრივ - შპს „ჰ-----“ და მეორე მხრივ - მ-----ა 2015 წლის 18 დეკემბერს შეთანხმდნენ შემდეგზე: იმის გათვალისწინებით, რომ მხარეთა შორის 2015 წელს დადებული იქნა შრომითი N-HR/HCG P01.01/15 ხელშეკრულება, რომლის თანახმად მ-----ა დასაქმებული იქნა მტკირთავის პოზიციაზე. იმის გათვალისწინებით, რომ საქართველოს ორგანული კანონის შრომითი კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის მხარეებს აძლევს შესაძლებლობას, მიიღონ გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე შრომითი ურთიერთობის ნებისმიერ ეტაპზე. იმის გათვალისწინებით, რომ შრომით ხელშეკრულებაში მხარეებს შორის არსებობდა შეთანხმება დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმებულის საპენსიო ასაკს მიღწევის გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. იმის გათვალისწინებით, რომ მხარეებს სურთ თავიდან აირიდონ ნებისმიერი დავა შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებით. მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულება უქმდება 2016 წლის 25 დეკემბერს. მხარეები აცხადებენ თანხმობას, რომ არ გახდინან სადავოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტს და არ წარადგენენ სარჩელს ერთმანეთის წინააღმდეგ. იმ შემთხვევაში, თუ წარმოიშვა დავა წარმოდგენილი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე უფლებებსა და მოვალეობებთან დაკავშირებით დავას განიხილვას სასამართლო საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საკომპენსაციოდ კომპანიის კუთვნილი ნების საფუძველზე დასაქმებულს მიეცემა 1 თვის შრომითი ანაზღაურება. 2012 წლის

16 ნოემბრის ბრძანების „დამატებითი კომპენსაციის შესახებ საპენსიო ასაკის მიღწეულ თანამშრომელთა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში“ შესაბამისად დასაქმებულს მიეცემა ასევე კომპენსაცია 1 თვის ხელფასის ოდენობით. გამოუყენებელი შვებულების დღეების კომპენსაცია ასეთის არსებობის შემთხვევაში. მხარეები თანხმდებიან, რომ 25.12.2016 წლამდე მ-----ა გადასცემს კომპანიას ყველა დოკუმენტს, წერილს, რეესტრს, ბეჭედს, სქემას, პროექტს, ნიმუშს, ნივთს (მანქანას და ა.შ), რაც გადაცემული ჰქონდა მას ან მან შეადგინა, შეაგროვა ან მიიღო ნებისმიერი საშუალებით 25.12.2016 წლამდე და უკავშირდება კ-----ს. წარმოდგენილი ხელშეკრულება შედგენილია ქართულ და ინგლისურ ენებზე, ორ ეგზემპლარად, მათ შორის წინააღმდეგობის შემთხვევაში ხელშეკრულების დებულება განიმარტება ქართული ვერსიის მიხედვით. აღნიშნული ხელშეკრულებას ხელს აწერს შპს „კ-----“ გენერალური დირექტორი მ-----ი, HR და H&S დირექტორი ე-----ე და დასაქმებული მ-----ა.

3.2.5. 2015 წლის 14 დეკემბრის შვებულების მოთხოვნის განცხადების თანახმად, ხელმძღვანელი თანახმაა, რომ მ-----ას მიეცეს შვებულება 29 დეკემბრიდან 29 იანვრით ჩათვლით, შვებულება ანაზღაურდება წინასწარ, აღნიშნულს განცხადებას ხელს აწერს მ-----ა.

3.2.6. საგადახდო დავალება N-CIB-1-ის მიხედვით, გადამხდელის დასახელებაა - შპს „კ-----“, მიმღების დასახელება - მ-----ა, გადახდის დანიშნულება - შვებულება-ფოთი, გატარებულია ბანკის მიერ 2015 წლის 17 დეკემბერს, თანხა - 1325 ლარი.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მ-----ას სასარჩელო მოთხოვნა 2015 წლის 18 დეკემბრის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმების ბათილად ცნობის თაობაზე, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

2016 წლის გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების გადაანგარიშება უნდა განხორციელდეს 2016 წლის 01 თებერვლიდან 2016 წლის 25 დეკემბრამდე შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

მოპასუხეს (დამსაქმებელს) უნდა დაეკისროს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდა 2016 წლის 25 დეკემბრიდან, 2015 წლის 18 დეკემბრის ხელშეკრულების მე-5 პუნქტის „C“ ქვეპუნქტის დარღვევის გამო.

მ-----ას სასარჩელო მოთხოვნა მავნე ზემოქმედებისაგან ანაზღაურებადი

შვებულებისა და 2 თვის კომპენსაციის შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია, საქართველოს სამოქალაქო და საპროცესო კოდექსები (კონკრეტული მუხლები იხილეთ სამართლებრივ შეფასებაში).

6. სამართლებრივი შეფასება

ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვა ყოველი დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს უმთავრესი ამოცანაა, რომელიც უშუალოდ გამომდინარეობს სახელმწიფოს კონსტიტუციური ვალდებულებისაგან, რომლის თანახმად, სახელმწიფო ცნობს და იცავს ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებულ უფლებებსა და თავისუფლებებს, როგორც წარუვალ და უზენაეს ადამიანურ ღირებულებებს. ხელისუფლების განხორციელებისას ხალხი და სახელმწიფო შეზღუდულნი არიან ამ უფლებებით და თავისუფლებებით, როგორც უშუალოდ მოქმედი სამართლით (საქართველოს კონსტიტუციის მე-7 მუხლი).

ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების ასეთი მნიშვნელობიდან გამომდინარე, საქართველოს კონსტიტუცია ითვალისწინებს მათი დაცვის აუცილებელ სამართლებრივ გარანტიებს, რომელთა შორის ყველაზე ქმედითი მათი სასამართლოს საშუალებით დაცვაა.

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, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

სამართლიანი სასამართლოს უფლება, როგორც სამართლებრივი სახელმწიფოს პრინციპის განხორციელების ერთგვარი საზომი, გულისხმობს ყველა იმ სიკეთის სასამართლოში დაცვის შესაძლებლობას, რომელიც თავისი არსით უფლებას წარმოადგენს, ამიტომაც სამართლიანი სასამართლოს უფლება არის უმნიშვნელოვანესი მექანიზმი, რომელიც აწესრიგებს ინდივიდსა და

სახელმწიფოს, ასევე, კერძო პირებს შორის არსებულ სადავო ურთიერთობებს, უზრუნველყოფს კონსტიტუციური უფლებების ეფექტურ რეალიზაციას და იცავს დაცულ სფეროში გაუმართლებელი ჩარევისაგან.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის პირველი წინადადების შესაბამისად, სამოქალაქო უფლებათა და მოვალეობათა განსაზღვრისას ან წარდგენილი ნებისმიერი სისხლისსამართლებრივი ბრალდების საფუძვლიანობის გამორკვევისას ყველას აქვს გონივრულ ვადაში მისი საქმის სამართლიანი და საქვეყნო განხილვის უფლება კანონის საფუძველზე შექმნილი დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი სასამართლოს მიერ.

იცავს რა სამართლიანი სასამართლოს უფლებას, რომელსაც გააჩნია ფუნდამენტური მნიშვნელობა დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ევროკონვენციის მე-6 მუხლს უკავია ცენტრალური ადგილი კონვენციის სისტემაში. აღნიშნული მუხლის დაცვის ობიექტს წარმოადგენს კანონის უზენაესობის პრინციპი, რომელსაც ემყარება მთლიანად საზოგადოება.

სასამართლო უპირველესად ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ **(იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ)**.

სასამართლოს ასევე მიაჩნია, რომ აღნიშნული საკითხი განხილულ უნდა იქნეს როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროებთან შესაბამისობის კუთხით და შეფასდეს ყოვლისმომცველად.

სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, საერთაშორისო პაქტი სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ და სხვა. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე - ცივილიზებული სამყაროს **ქცვის ზოგად კოდექსსაც** უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

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

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - **LOIZIDOU vs. TURKEY** აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

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

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა.

სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის რიგი რეგულაციები (მუხლი 1, მუხლი 4,) აწესებენ მონაწილე მხარეთა ვალდებულებას ეფექტურად დაიცვან მუშაკის მიერ ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესარულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება, ასევე აღიარონ მუშაკთა მიერ ისეთი ანაზღაურების მიღების უფლება, რომელიც უზრუნველყოფს ცხოვრების ღირსეულ დონეს;

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

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ

შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1949 წლის N95 კონვენციას „შრომის ანაზღაურების დაცვის შესახებ“ (**protection of wages convention**). აღნიშნული დოკუმენტის მე-6 მუხლი, უკრძალავს დამქირავებელს ნებისმიერი სახით შეზღუდოს თანამშრომელი მისი კუთვნილი შრომის ანაზღაურების თავისუფალ განკარგვაში. სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება **სამართლის პირდაპირ წყაროდ** ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

სამართლის საერთაშორისო წყაროთა აღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - შრომის ანაზღაურების მიღების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ განხორციელებული სამუშაოს სანაცვლოდ სამართლიანი შედეგის მიღების საშუალება, რომელიც რა თქმა უნდა ძირითადად გამოხატული უნდა იყოს ამ შრომის სამართლიანი და ადეკვატური ანაზღაურების არათუ მიღების, არამედ დროულად მიღების შესაძლებლობაში. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომის უფლება შესაძლოა გარკვეულწილად გარდაიქმნას ვალდებულებად და იძულებით ღონისძიებად, რაც ეჭვს გარეშეა წინააღმდეგობაში მოვა თანამედროვე კაცობრიობის მონაპოვართან - თავისუფალი და ღირსეული საზოგადოების არსებობის პრინციპებთან.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო 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 სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 31-ე მუხლის შესაბამისად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომის ხელშეკრულებით.

ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით, მიმდინარე სამართალწარმოებაც უნდა გადაწყდეს იმის მიხედვით თუ რამდენად დადასტურდა მოსარჩელის მიერ ჯერ შესაბამისი სადავო პერიოდში სამსახურებრივი უფლებამოსილებების განხორციელების გარემოება, შემდეგომ შრომის კუთვნილი ანაზღაურების მიუღებლობის გარემოება.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია შრომის თავისუფლება, რომელიც 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 საქართველოს 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. ასევე ფასიანი და უფასო შვებულების გამოყენებას. 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. აღნიშნული პრინციპები ვრცელდება ზეგანაკვეთურ სამუშაოს შესრულებაზე და მის ანაზღაურებაზეც.

საქართველოში შრომითი ურთიერთობების ძირითადი მარეგულირებელი აქტია "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.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 317-ე მუხლის თანახმად, ვალდებულების წარმოშობისათვის აუცილებელია მონაწილეთა შორის ხელშეკრულება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ვალდებულება წარმოიშობა ზიანის მიყენების (დელიქტის), უსაფუძვლო გამდიდრების ან კანონით გათვალისწინებული სხვა საფუძვლებიდან.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობა ეფუძნება დისპოზიციურობის პრინციპს, რაც გულისხმობს მხარეთა თავისუფლებას განკარგოს თავისი მატერიალური და საპროცესო უფლებები. აღნიშნული პრინციპის გამოხატულებაა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-3 მუხლი, რომლის პირველი ნაწილის თანახმად მხარეები იწყებენ საქმის წარმოებას სასამართლოში ამ კოდექსში ჩამოყალიბებული წესების შესაბამისად სარჩელის ან განცხადების შეტანის გზით, ისინი განსაზღვრავენ დავის საგანს და თვითონვე იღებენ გადაწყვეტილებას სარჩელის შეტანის შესახებ. ამავე კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად დადგენილია, რომ სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. დისპოზიციურობის პრინციპის მიხედვით აღიარებულია შეჯიბრებითობის პრინციპით ფაქტების დადგენა. მტკიცების ტვირთი მხარეებს შორის თანაბრადაა გადანაწილებული, მხარეები თავად განსაზღვრავენ, თუ რომელი მტკიცებულებები გამოიყენონ ამა თუ იმ ფაქტობრივი გარემოებების დასადასტურებლად. ორივე მხარემ უნდა წარმოადგინოს მტკიცებულებები, რომლითაც უტყუარად დადგინდება სარჩელში და შესაგებელში მითითებული გარემოებების უტყუარად არსებობა. დისპოზიციურობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპი გულისხმობს მხარეების ვალდებულებას წარმოადგინონ სარჩელში

ან შესაგებელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების უფრო მყარი და დამაჯერებელი მტკიცებულებები, რითაც სასამართლოს შეუქმნიათ თავიანთი პოზიციის დამაჯერებელ შინაგან რწმენას. შესაბამისად, გადაწყვეტილება იქნება იმ შინაარსისა, რა შინაარსის გადაწყვეტილების მიღების წინაპირობას შექმნის მხარეთა მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებები.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2012 წლის 1 მარტის განმარტება საქმეზე Nას-1429-1444-2011).

შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილები ადგენენ შრომის სამართლებრივ ურთიერთობებში სამართლის ნორმათა გამოყენების პრინციპს, კერძოდ, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

რაც შეეხება შრომით ურთიერთობას, მის ლეგალურ დეფინიციას იძლევა შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი.

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

სასამართლო, ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლობიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამ თვალსაზრისით, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ ულტიმა ლატიო-პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნას 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 შეფასდეს მისი სიხშირის, სიმძიმისა და რაც მთვარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 18 მარტის განმარტება საქმეზე Nას-1276-1216-2014).

საკასაციო პალატამ მიუთითა, რომ შრომის სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თავლსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონო 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 გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 02 დეკემბრის განმარტება საქმეზე Nას-776-733-2015).

ზემოაღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, რომლის მიხედვით დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზე, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 02 დეკემბრის განმარტება საქმეზე Nას-776-733-2015).

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შრომის ხელშეკრულების მოშლა შეიძლება ერთ-ერთი მხარის ინიციატივით, ამ მუხლის დადგენილი წესით. ე.ი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების მოშლა ეფუძნება ხელშეკრულების მხოლოდ ერთ-ერთი მხარის ნებას და მიმართულია მეორე მხარის სურვილის საწინააღმდეგოდ. ხელშეკრულების მოშლის სამართლებრივი ძალა არ არის დამოკიდებული მეორე მხარის თანხმობაზე ან მის სხვაგვარ თანამონაწილეობასა და ნების გამოხატვაზე. დამსაქმებელს რაიმე საგანგებო სიტუაციის წარმოშობის გარეშეც შეუძლია, ნებისმიერ დროს მოშალოს შრომის ხელშეკრულება, თუ ამით არ ირღვევა საქართველოს კონსტიტუციითა და თავად შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ძირითადი პრინციპები (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის განმარტება საქმეზე Nას-1429-1444-2011, 1.03.2012 წ.).

საყურადღებოა, რომ შრომის ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის ნამდვილ ნებას უნდა ემყარებოდეს, რისთვისაც აუცილებელია, რომ პირი იმ თანამდებობიდან გაათავისუფლდეს რა თანამდებობაზეც იყო დასაქმებული, წინააღმდეგ შემთხვევაში დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება ნამდვილად ვერ ჩაითვლება (საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა

პალატის განმარტება საქმეზე Nას-1429-1444-2011, 1.03.2012 წ.).

შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა უკავშირდება, შეწყვეტის საფუძვლის დეტალურ შესწავლასა და შეფასებას მოითხოვს. ამგვარი შეფასება მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის (დამსაქმებელი-დასაქმებული) სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთის მხრივ, დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო, მეორეს მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობის დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები.

სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია, მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა შეფასება.

კერძო სამართლის სხვა დარგების მსგავსად, შრომით სამართალშიც მოქმედებს სამოქალაქო კოდექსით განმტკიცებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეები 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 მხრის 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 ცვლილებამდე არ იცნობდა შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნებას, ვინაიდან არ ითვალისწინებდა ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრისათვის საფუძვლის არსებობის სავალდებულობას. 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებების ტექსტით კი კანონმდებელმა, დასაქმებულის სოციალური ინტერესებიდან გამომდინარე, ვადიანი შრომის ხელშეკრულება გარკვეულ რეგულაციას დაუქვემდებარა, რაც ასევე ვადის განსაზღვრის კონკრეტული

წინაპირობების ფორმულირებასაც მოიცავს.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის დებულებით კანონმდებელმა ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დასაშვებობის რამდენიმე შესაძლებლობა შექმნა. განსახილველი დავის შემთხვევაში საკასაციო სასამართლო იმსჯელებს აღნიშნული ნორმის ¹² ნაწილის შესაბამისად გაფორმებული ვადიანი შრომის ხელშეკრულების ნამდვილობის წინაპირობებზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის ¹² ნაწილის 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.

ამრიგად, მოცემული ნორმის 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 შემოწმება 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 დაუშვებელია ვადია განსაზღვრა, შემდგომ შეცვლილი გარემოებების გამო, არ შეიძლება დასაშვებად იქნას ცნობილი. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სამართლებრივი უსაფრთხოების თვალსაზრისით, ნორმის სხვაგვარი ინტერპრეტაცია საფრთხის შემცველია. ამიტომ საფუძვლის არსებობა და მისი ობიექტურობა ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა შეფასდეს.

ზემოაღნიშნული სამართლებრივი ნორმა 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 ცვლილებების 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. ამავდროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტით, რომ ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს „სხვა ობიექტურ გარემოებებსაც“, რაც, თავის მხრივ, მიანიშნებს, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოებების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

შრომის სამართლებრივი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებას (იხ. სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი), ხოლო შრომითი ურთიერთობის მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები (იხ. სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-6 პუნქტი).

თითოეულმა მხარემ, რომელიც ამტკიცებს გარკვეულ გარემოებას, რომელზედაც ამყარებს თავის პოზიციას, უნდა მიუთითოს შესაბამისი მტკიცებულებები.

„შრომის კოდექსის“ თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელიც საჭიროებს მხარეთა შორის შეთანხმებას. ვადის განსაზღვრა, როგორც წესი, მხარეთა პრეროგატივაა, ისევე, როგორც ხელშეკრულების სხვა ძირითად პირობებზე შეთანხმება. სახელშეკრულებო სამართალში ერთმანეთისაგან განასხვავებენ დადგენილ (განსაზღვრულ) და დაუდგენელ (განუსაზღვრელ) ვადებს. განსაზღვრული ვადაა, როდესაც ცნობილია მოვლენის დადგომის თარიღი“ (იხ. სუსგ Nას-804-769-2014, 08.04.15).

შრომის თავისუფლება არ არის აბსოლუტური ხასიათის კონსტიტუციური უფლება, ამასთან, მნიშვნელოვანია, კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტის დანაწესი, რომელიც შრომის კონსტიტუციური თავისუფლების მომწესრიგებელი ნორმის ნაწილია, „სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას“, ხოლო მე-3 პუნქტით, შრომითი უფლებების დაცვა ორგანული კანონით განისაზღვრება. ევროპის სოციალური ქარტიის (ESC, /შესწორებული/, სტრასბურგი 3.05.1996წ., საქართველოს პარლამენტის 01.07.2005წ. # 1876-რს დადგენილებით სავალდებულოდ არის აღიარებული მისი კონკრეტული მუხლები, თუმცა, ამ ეტაპზე, საქართველოს არ აქვს აღებული ვალდებულება ქარტიის 24-ე მუხლზე-უფლება დაცვაზე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში), პირველი მუხლით დადგენილია შრომის უფლება, რომელიც მხარეებს, შრომის

ეფექტური განხორციელების მიზნით, კონკრეტულ ვალდებულებებს აკისრებს, ხოლო მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტით აღიარებულია თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ წინასწარი შეტყობინების მიღების უფლება (იხ. სუსგ Nას 941-851-2015, 29.01.2016წ.).

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნას გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ, N7932/03; Van de Hurk v. Netherlands, par.61, Garcia Ruis v.spain (GC) par.26; Jahnke and Lenoble V France (dec), Perez v france (GC), par.81).

დამსაქმებლის მსჯელობისას, საკასაციო სასამართლო, უწინარესად, ყურადღებას გაამახვილებს შრომითსამართლებრივი დავებისთვის დამახასიათებელი მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციფიკურ სტანდარტზე. „შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები (იხ. სშკ-ის მე-2 მუხლის მე-6 პუნქტი). შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობებში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას (იხ. სუსგ Nას-98-94-2016, 26.07.2016 წ.).

სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაა სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორ 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 სამუშაოდ გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად (იხ. სუსგ N1391-1312-2012, 10.01.2014)

საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის ნაცვლად 2006 წლიდან ამოქმედდა უფრო თანამედროვე პრინციპებზე აგებული შრომის კოდექსი, შესაბამისად,

ამჟამად ეს უკვე აქტია შრომის ხელშეკრულების ინსტიტუტის მომწესრიგებელი მთავარი სამართლებრივი წყარო.

შრომის ხელშეკრულების დადების შემდეგ სუბიექტი განსხვავებული სამართლებრივი მდგომარეობისაა.

დასაშვებია კანონის ან კოლექტიური ხელშეკრულების წესისგან გადახვევა, თუ ამით უმჯობესდება დასაქმებულის მდგომარეობა.

შრომის სამართალი (საერთაშორისო თუ ეროვნული) განამტკიცებს ადამიანის ძირითად და კონსტიტუციურ უფლებებს და აწესებს იმპერატიულ ნორმებს, რომლებიც მიმართულია დასაქმების დროს ყოველგვარი დისკრიმინაციის აკრძალვაზე.

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.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის შესაბამისად იმპერატიულად არის დადგენილი, რომ თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზეც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მესამე ნაწილის შესაბამისად, საქმის გარემოებები, რომლებიც უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით. სასამართლო განმარტავს, რომ ერთ-ერთი მხარის ახსნა-განმარტება, თუ მას არ ეთანხმება მოწინააღმდეგე მხარე, მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება ჩაითვალოს სადავო სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობისა თუ საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებათა დამადასტურებელ მტკიცებულებად, თუ იგი დასტურდება საქმეში არსებული სხვა მტკიცებულებების ყოველმხრივი, სრული და ობიექტური განხილვის შედეგად. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ასეთი მტკიცებულების სადავო ურთიერთობის ან საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივ გარემოებათა დამადასტურებელ უტყუარ მტკიცებულებად მიჩნევა ეწინააღმდეგება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ პრინციპებს. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად კი სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას.

ზემოაღნიშნული ექსკურსი სამართლებრივ სივრცეში საშუალებას გვაძლევს (აძლევს მხარეებს) ნათლად განვსაჯოთ წარმოდგენილი საპრეტენზიო

საკითხები და დავასკვნათ შემდეგი:

2015 წლის 18 დეკემბრის შეთანხმების ბათილად ცნობის ლეგიტიმურ საფუძველს მოსარჩელე ვერ უთითებს.

შრომითი ხელშეკრულების განხორციელება მისი მოქმედების ვადაში თავისი დადებითი აქტივებით ნეგატიურ მოვლენად ვერ იქცევა მისი დასრულების შემდეგ, თუ სახეზე არ არის ძალადობრივი ან ასეთი მუქარის ქვეშ შრომა ვადიანი შრომითი საქმიანობის დროს.

მ-----ას მსგავსი ხასიათის მტკიცებულება არ წარმოუდგენია.

ორივე მხარე ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ შპს „მ-----ში“ მტკირთავის პოზიციაზე საქმიანობა ადამიანის ჯანმრთელობისათვის საზიანოა, ცემენტის შემცველი ელემენტებისა და დამზადების ტექნოლოგიურ პროცესში მავნე ნივთიერებების გამოფრქვევის გამო. მოპასუხე მხარე ამ გარემოებას გარკვეულ ასაკს - 65 წლის მიღწევისას საპენსიო ასაკს უკავშირებს ადამიანის ჯანმრთელობაზე ზრუნვის მოტივით, ხოლო მ. ა-----ა აღნიშნავს, რომ მისი ჯანმრთელობა არავის შეუმოწმებია და მას შეეძლო მუშაობა, თუმცა 2017 წლის 21 სექტემბრის სარჩელში უთითებს მისი გაუარესებული ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ.

საქართველოს შკ-ის 31-ე მუხლის სამართლებრივი საფუძველი არ გამოიყენება იძულებითი განაცდურის სახით მიუღებელი ხელფასის დამსაქმებელზე დაკისრებისას, რადგან დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელმა ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულება არ შეასრულა ანუ გადახდის ვალდებულება არსებობს და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა - ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ნებისმიერ ანაზღაურებასა და ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ყოველი დაყოვნებული დღისათვის გადახდის ვალდებულებას, არ იგულისხმება განაცდური, ვინაიდან იგი არასახელშეკრულებო შეთანხმება, არამედ დასაქმებულისათვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების ერთ-ერთი სახეა (სუსგ Nას-1283-1210-2012, 30.10.2013 და სუსგ N166-156-2017 წ, 21.04.2017)

საქმის ყოველმხრივ და სრული გამოკვლევის შედეგად, სასამართლო მივიდა დასკვნამდე, რომ სწორედ მ. ა-----ას ნებას, და არა საწინააღმდეგოდ, წარმოადგენდა 2015 წლის 18 დეკემბრის შეთანხმების დადება (შკ-ის 37-ენ მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტი), მას დისკრიმინაციული ელემენტები, თუნდაც 65 წლის ასაკის მიღწევასთან დაკავშირებით არ გააჩნია, რამეთუ საქმის მასალებში განთავსებულ შრომით ხელშეკრულებებში არის

მასზე გაკეთებული აქცენტი და ეს შესაძლებელია კონკრეტულ ვითარებაში, რამეთუ მხარეები შპს „კ-----“ საქმიანობის პროცესთან და ნაწარმთან დაკავშირებით მის ჯანმრთელობისთვის მავნებლობის თაობაზე ცალსახად და ერთმნიშვნელოვნად უთითებენ. ასეთი გარემოება არის სწორედ ის გამონაკლისი შემთხვევა, როდესაც მწარმოებელს-დამქირავებელს შეუძლია (შესაძლებელია ვალდებულია კიდევ) გაითვალისწინოს სპეციფიკური და ასეთ პროდუქციასთან საქმიანობის ზეგავლენა ჯანმრთელობაზე.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მ-----ას სასარჩელო მოთხოვნა 2015 წლის 18 დეკემბრის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმების ბათილად ცნობისა და მავნე ზემოქმედებისაგან ანაზღაურებრივი შვებულებისა და 2 თვის კომპენსაციის შესახებ არ უნდა დაკმაყოფილდეს, რაც შეეხება 2016 წლის გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების გადაანგარიშებას უნდა განხორციელდეს 2016 წლის 01 თებერვლიდან 2016 წლის 25 დეკემბრამდე შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად და მოპასუხეს (დამსაქმებელს) უნდა დაეკისროს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდა 2016 წლის 25 დეკემბრიდან, 2015 წლის 18 დეკემბრის ხელშეკრულების მე-5 პუნქტის „C“ ქვეპუნქტის დარღვევის გამო, რამეთუ ხელშეკრულების სწორედ ეს პუნქტი არ არის შესრულებული. გადაანგარიშება განხორციელოს შპს-ის საფინანსო სამსახურმა.

7. საპროცესო ხარჯები

მოპასუხე შპს "კ-----" უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახ. ბაჟის 100 ლარის გადახდა. სახელმწიფო ბაჟი განთავსებულ იქნას ქ. თბილისი „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300423150.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

დაადგინა:

1. მ-----ას სასარჩელო მოთხოვნა 2015 წლის 18 დეკემბრის შრომითი

ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეთანხმების ბათილად ცნობის თაობაზე, არ დაკმაყოფილდეს.

2. 2016 წლის გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების გადაანგარიშება განხორციელდეს 2016 წლის 01 თებერვლიდან 2016 წლის 25 დეკემბრამდე შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

3. მოპასუხეს (დამსაქმებელს) დაეკისროს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდა 2016 წლის 25 დეკემბრიდან, 2015 წლის 18 დეკემბრის ხელშეკრულების მე-5 პუნქტის „C“ ქვეპუნქტის დარღვევის გამო.

4. მ-----ას სასარჩელო მოთხოვნა მავნე ზემოქმედებისაგან ანაზღაურებადი შვებულებისა და 2 თვის კომპენსაციის შესახებ, არ დაკმაყოფილდეს.

5. მოპასუხე შპს "ჰ-----" დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახ. ბაჟის 100 ლარის გადახდა. სახელმწიფო ბაჟი განთავსებულ იქნას ქ. თბილისი „სახელმწიფო ხაზინა“, ბანკის კოდი TRESGE22, ანგარიშის №200122900, სახაზინო კოდი 300423150.

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

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

**მოსამართლე
სიხარულიძე**

თეიმურაზ