



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

13.11.2018 წ.

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე ირაკლი კოპალიანი
სხდომის მდივანი სალომე გურგუჩიანი

მოსარჩელე: ი-----მ ბ-----ი

წარმომადგენელი: ლ--- ბ-----ძე

მოპასუხე: ღ-- ს-----ო ს-----ო ს-----ო კ-----ა ა-----ი

წარმომადგენელი: ა-- ბ-----ი, ა-----ზ-----ი

დავის საგანი: ბრძანებების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი გა--ცდურის ა--ზღაურება;

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ღ-- ს-----ო ს-----ო ს-----ო კ-----ა ა-----ის დირექტორის 03.05.2016 წლის N----- ბრძანება, ასევე 16.03.2016 წლის N--- ბრძანება ი-----მ ბ-----ის გათავისუფლების შესახებ;

1.2. ი-----მ ბ-----ის აღდგენილ იქნეს თ-----ს თა-- მდებობაზე მოპასუხე კომპანიაში;

1.3. ღ-- ს-----ო ს-----ო ს-----ო კ-----ა ა-----ს მოსარჩელე ი-----მ ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი მოცდენის ა--ზღაურება 2016 წლის 03 მაისიდან სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილების აღსრულებამდე ყოველთვიურად 1530 აშშ დოლარის ოდენობით (საქართველოს

კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გარეშე - ხელზე მისაღები).

1.4. მოპასუხე კომპანიას დაეკისროს მოსარჩელესთვის 2016 წლის იანვარი, თებერვალი, მარტი და აპრილის თვის სახელოფასო დავალიანება დ მაისის თვის 3 დღის შრომის ა--ზღაურება სულ 6268,06 აშშ დოლარი.

1.5. მოპასუხეს დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ დათხოვნიდან - 3 მაისდან სამსახურში აღდგენამდე დამატებითი ხელოფასის სახით ბინის ქირა თვეში 600 ლარი.

1.6. დაევალოს მოპასუხეს ყოველი დავალიანების დაგვიანებით გაცემისათვის პირგასამტეხლო ყოველ გადაცილებულ დღეზე 0.07%.

(მოთხოვნის ასეთი სახით ჩამოყალიბება საბოლოოდ განხორციელდა 13 ნოემბრის სხდომაზე).

1. სარჩელის საფუძვლები

სარჩელის თა--ხმად, ი-----მ ბ-----ის მუშაობდა ღ-- ს-----ო ს-----ო ს-----ო კ-----ა ა-----ში 2010 წლის 15 ივლისიდან უვადო შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. 2016 წლის 03 მაისის ბრძანებით მოხდა ი-----მ ბ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება. აღნიშნული ბრძანება წარმოადგენს სადავო ბრძანებას, რასაც საფუძვლად დაედო საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტს, რაც გულისხმობა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას მხარეებ შორის შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. მოსარჩლე მხარის განმარტებით აღნიშნული ბრძანება დაუსაბუთებელია რადგან მხარეებს შორის არსებობდა უვადო ხასიათის ხელშეკრულება და არღვევს მის უფლებებს.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით და ასევე სასამართლო სხდომაზე, სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის საფუძვლები:

2.2. მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, ბრძანება კანონიერია, გათავისუფლება მოხდა რეორგანიზაციისა და საშტატო შემცირების საფუძველზე და რომ ვადის გასვლის გამო არ მომხდარა მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა და აღნიშნული გამომდინარეობდა საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნებიდან. მოპასუხე უთითებს, რომ მოსარჩელე დაითხოვეს არა 3 მაისს, არამედ უფრო ადრე - იმავე წლის 16 მარტის კოლექტიური ბრძანებით რეორგანიზაციის საფუძველზე.

ამავე დროს, მოპასუხემ ცნო სარჩელი მიუღებელი შრომის ა--ზღაურების - 2016 წლის იანვარი, თებერვალი, მარტი, აპრილი და

მაისის 3 დღის თანხის (6268.06 აშშ დოლარი) ნაწილში.

3. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე, ი-----მ ბ-----ი 2010 წლის 15 ივლისიდან მუშაობდა ღ-- ს-----
ო ს-----ო ს-----ო კ-----ა ა----- ჯ-----ი ფ-----ის
პოზიციაზე; შრომითი ურთიერთობა ატარებდა უვადო ხასიათს;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 15.07.2010 წლის #--- ბრძანება ი-----მ ბ-----ი დანიშვნის შესახებ (ს.ფ 21);
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი;

3.1.2. მოსარჩელე შრომითი ურთიერთობის გაწყვეტამდე მუშაობდა მოპასუხე
კომპანიაში თ-----ის პოზიციაზე და მისი
ყოველთვიური სარგო გახლდათ 1530 აშშ დოლარი (დაბეგრილი);

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 01.12.2015 წლის ბრძანება N----- ი-----მ ბ-----ის ხელფასის ცვლილებების
შესახებ, ი-----მ ბ-----ის სახელფასო ანგარიშის ამონაწერი (ს.ფ 23)
- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი.

3.1.3. მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიისგან იღებდა ყოველთვიურ დამატებით
ხელფასს, ბინის ქირის სახით, თვეში 600 ლარის სახით;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებანი.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. როგორც მოსარჩელე უთითებს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის
საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი
ნაწილის "ბ" ქვეპუნქტი, რაც ითვალისწინებს, შრომითი ხელშეკრულების
შეწყვეტას მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო
.თუმცა, მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ ბრძანება დაუსაბუთებელია და არღვევს
მოსარჩელის უფლებებს კერძოდ, მიუთითებს, რომ მხარეებს შორის არსებობდა
უვადო ხასიათის შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა.

მოპასუხე მხარე კი უთითებს, რომ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, რაც გულისხმობს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების საფუძველზე, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

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

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

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

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური გა--წილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თა--ხმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი **”affirmanti, non negati, incumbit probatio”**- “მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს”. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე

სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის გა--წილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (მსჯელობას აღნიშნული საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტის ადგილზე ეროვნული სასამართლოს მიერ გამოსაყენებელ სამართლის წყაროებს შორის და ასევე მისი სხვადასხვა რეგულაციების თაობას ქვემოთ შემოგთავაზებთ). აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს და--წესს, რომლის თა--ხმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურობის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლობიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თა--ხმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე№ **ას-194-185-2016**) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის გა--წილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის გა--წილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათა--ბარი შესაძლებლობები გა--პირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლობიერად

გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის გა--წილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, საქმეში არსებული წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ მოსარჩელესთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყვეტილ იქნა ღ-- ს-----ო ს-----ო ს-----ო კ-----ა ა-----ი ჯ-----
იას დირექტორის 03.05.2016 წლის N----- ბრძანების საფუძველზე, რომლის თა--
ხმაც მოსარჩელესთან ურთიერთობა შეწყდა შრომით-სამართლებრივი
ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, მაშინ, როცა წარმოდგენილი
მასალებით და ამავე დროს მხარეთა ახსნა-განმარტებითაც ცალსახაა, რომ
მხარეები იმყოფებოდნენ ერთმანეთთან უვადო ხასიათის შრომით-
სამართლებრივ ურთიერთობაში, რადგან მხარეებს შორის არსებული
ურთიერთობა გრძელდებოდა 30 თვეზე მეტ ხანს, ვინაიდან ხელშეკრულება
გაფორმებულ იქნა 2010 წლის 15 ივლისს, ხოლო შეწყვეტილ იქნა 2016 წლის 03
მაისს.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის მითითებას, რომ მოსარჩელე
დაითხოვეს 2016 წლის 16 მარტს N--- ბრძანებით; უდავოა, რომ მოპასუხემ ცნო
სარჩელი 2016 წლის იანვრის, თებერვლის, მარტის, აპრილისა და მაისის
დასაწყისში გამომუშავებული შრომის ა--ზღაურების ნაწილში; შესაბამისად,
მან ფაქტობრივად აღიარა, რომ 16 მარტის შემდეგაც შრომითი ურთიერთობა
გრძელდებოდა. ამავე დროს, არსად დასტურდება ამ სადავო N--- ბრძანების
მოსარჩელისათვის გაცნობის გარემოება; მოსარჩელე თავის მხრივ უთითებდა,
რომ მან უკვე სასამართლოში მიმდინარე სამართალწარმოებისას შეიტყო
აღნიშნული დოკუმენტის შესახებ, მაშინ, როდესაც მას საქმის მასალები
ჩაბარდა. სადავო 107 ბრძანებაში მითითებული 1 თვის კომპენსაციაც კი
მოსარჩელეს არ მიუღია და ეს სადავო არ არის.

შესაბამისად, ნათელია, რომ მოსარჩელე 2016 წლის 16 მარტის შემდეგაც
აგრძელებდა შრომით ურთიერთობას და მისი დათხოვნა რეალურად მოხდა
2016 წლის 3 მაისს. ი-----მ ბ-----მა ჯერ მიიღო წერილობითი შეტყობინება, რომ
ხელშეკრულების მოქმედების ვადა იწურებოდა და შემდეგ - 3 მაისს 37-ე
მუხლის პირველი ნაწილის "ბ" ქვეპუნქტის შესაბამისად, მოხდა მისი
დათხოვნა;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- წერილობითი შეტყობინება (ტ.1.ს.ფ 20);

- სადავო დათხოვნის ბრძანება (ტ.1 ს.ფ 21);
- 2016 წლის 16 მარტის N--- ბრძანება (ტ. 2 ს.ფ. 20);

სამოტივაციო ნაწილი

შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

4.1 ვინაიდან საქმის მასალებით ვერ დასტურდება შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ: ბათილად იქნეს ცნობილი ღ-- ს-----ო ს-----ო ს-----ო კ-----ა ა-----ის დირექტორის 03.05.2016 წლის N----- ბრძანება ვ-----ო-----ის გათავისუფლების შესახებ; თუმცა, ამავე დროს, სასამართლო თვლის, რომ ვინაიდან მხარებს შორის შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყდა საკმაოდ დიდი ხნის წინ, მხარეებს შორის დაკარგულია ნდობისა და თა--მშრომლობის აღდგენის შესაძლებლობა, შესაბამისად, სასამართლო თვლის, რომ მიზანშეწონილია ერჟერადი კომპენსაციის დაკისრების სამართლებრივი რეგულაციის გამოყენება;

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლები; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები; ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-4 და მე-8 მუხლები, ასევე მე-14 მუხლი; ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება - - **CASE OF SILIADIN V. FRANCE; CASE OF I.B. v. GREECE; CASE OF OBST v. GERMANY; CASE OF SCHUTH v. GERMANY; CASE OF BAKA v. HUNGARY; CASE OF IVANOVA v. BULGARIA; CASE OF COPLAND v. THE UK; CASE OF BARBULESCU v. ROMANIA; CASE OF SIDABRAS AND DZIAUTAS v. LITHUANIA; CASE OF A. VOLKOV v. UKRAINE;** საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 31-ე, 32-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8, 115-ე, 54-ე, 115-ე, 316-ე, 317-ე და 976-ე მუხლი.

5.2. სამართლის ირიბი (შემეცნების) წყაროები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია

„შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს; ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

სასამართლოს ასევე მიაჩნია, რომ აღნიშნული საკითხი განხილულ უნდა იქნეს როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროებთან შესაბამისობის კუთხით და შეფასდეს ყოვლისმომცველად. იმის გათვალისწინებით, რომ წინამდებარე დავა ხება შრომითი უფლების რეალიზებას, სასამართლო გააკეთებს მცირედ განმარტებას ამ უფლების დამდგენი სამართლის სხვადასხვა წყაროს შესახებ;

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

უფლებების შესახებ და სხვა.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თა--მედროვე ცივილიზებული სამყაროს **ქცევის ზოგად კოდექსსაც** უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თა--მედროვე 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 თა--ხმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

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

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

მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლებას აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - **I.B. v. GREECE**, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს

ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; **საქმეში A. VOLKOV v. UKRAINE (რომელიც ეხებოდა საჯარო მოსამსახურის - მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნას), სასამართლომ ნათლად განმარტა, რომ “პირადი ცხოვრება, გულისხმობს პირის უფლებას გა--ვითაროს მათ შორის პროფესიული და ბიზნეს ურთიერთობები სხვა ინდივიდებთან”.** ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - **OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY;**

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

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

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

ე.ი. ნათელია, რომ წინამდებარე საქმეშიც, თუ სასამართლო მიიღებდა

გადაწყვეტილებას მოსარჩელის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ, ის ჩაერეოდა (სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების დარღვევის გზით) პირის იმ უფლებაში, რომელიც გარანტირებულია კონვენციის მე-8 მუხლით; ასეთი ჩარევა რომ გამართლებული უნდა იყოს შესაბამისი ლეგიტიმური მიზნითა და ასევე უნდა იყოს აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ეს საყოველთაოდ ცნობილია.

6.2. სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თა--ხმად, 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 თა--ხმადაც, 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 შინაგა--წესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათა--დო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ა--ზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლო განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა **შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების** მოხსენიების გარეშე (აქვე ხაზს გავუსვამთ, რომ პირდაპირი სამართლის წყაროდ წინამდებარე გადაწყვეტილება არ განიხილავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ისეთ აქტებს, რომლებიც არ არის კანონიერ ძალაში საქართველოს სახელმწიფოსთან მიმართებაში);

1919 წლის 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 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (**Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)**). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მისი გამოყენება **სამართლის პირდაპირ წყაროდ** ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს (ასევე აღსანიშნავია, რომ ამ საერთაშორისო სამართლის აქტის რეგულაციანი, როგორც „შთაგონების წყარო“, არაერთხელ იქნა გამოყენებული საქართველოს უზენაესი სასამართლო მიერ).

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები გა--პირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თა--ხმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს და--წესს, რომლის თა--ხმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული

შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათა--დო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს.

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

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათქმაუნდა 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 გა--ხორციელო, **შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ა--ზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.**

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თა--ხმად, 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 თა--ხმადაც, ყოველი პირიათვის 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.

6.4. ვინაიდან, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ წინამდებარე სამართალწარმოებაში სახეზე გვაქვს შრომითი ურთიერთობა და მისი შეწყვეტა დამსაქმებლის ინიციატივით (იხ. მსჯელობა დადგენილ სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში), სასამართლო ქვემოთ

შემოგთავაზებით მსჯელობას სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის იმ ნორმებზე, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას გულისხმობს; სასამართლო ასევე დამატებით (ძირითადი მსჯელობა ინილეთ ასევე სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში) იმსჯელებს თვითონ ამ საქმის გარემოებებზე და იმ ფაქტზე, რამაც მხარეთა შორის არსებული - შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა (უფრო სწორად კი ასეთ შეწყვეტას დაედო საფუძვლად);

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თა--ხმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ა--ზღაურების სა--ცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

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 თა--მედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თა--მეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

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

მოცემული სამართალურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის მნიშვნელოვან ნორმას წარმოადგენს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი, რომლის ¹³ ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულება

დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში. მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე გვაქვს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, რომელიც აღემატებოდა 30 თვეს, შესაბამისად სახეზე გვაქვს უვადო ხასიათის ხელშეკრულება.

ეროვნული სამართლის აღნიშნული ნორმის მსგავს მოწესრიგებას შეიცავენ ასევე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ და 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; აღნიშნული კონვენციის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი ადგენს სახელმწიფოთა ვალდებულებას, რათა ადეკვატური გარანტიები იქნას გატარებული განსაზღვრული ვადით ისეთი შრომითი ხელშეკრულების დადების საწინააღმდეგოდ, რომლის მიზანია ამ კონვენციით დადგენილი წესების დაცვის თავიდან აცილება. ასევე, ზემოაღნიშნული რეკომენდაციის მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის თა--ხმად, ივარაუდება, რომ თუნდაც განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება, არ წარმოადგენს ასეთს (განსაზღვრული და რეგლამენტირებული ვადის მატარებელს), თუ არ დადასტურდება ის ლეგალური და ლეგიტიმური მიზნები, აუცილებელი საჭიროებები, რომლებსაც მოემსახურება ვადიანი (და არა უვადო ხასიათის) შრომითი კონტრაქტი.

განსახილველ შემთხვევაში:

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ზემოთ მოყვანილი მსჯელობიდან გამომდინარე, მხარეებს შორის არსებული ხელშეკრულება გახლდათ უვადო ხასიათის, შესაბამისად, ხელშეკრულების შეწყვეტა ვადაზე მითითებით, მოპასუხის მხრიდან გახლავთ არაკანონიერი. მოპასუხეც კი ადასტურებს, რომ შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ურთიერთობა უვადო ხასიათს ატარებდა და შესაბამისად, ვადის გასვლის გამო კონტრაქტის შეწყვეტა არამართებული იყო.

სასამართლოს ასევე კვლავ სურს აღნიშნოს, რომ მოპასუხე მხარემ საქმის მიმდინარეობისას დამატებით წარმოადგინა 2018 წლის 16 მარტის ბრძანება რომლის შინაარსის მიხედვით მოსარჩელესთან შეწყდა ხელშეკრულება არა ვადის გასვლის გამო არამედ, კომპანიაში მიმდინარე რეორგანიზაციისა და სტრუქტურული ცვლილებების საფუძველზე. თუმცა, სასამართლო განმარტავს, რომ მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი შესაგებელით ცნო მოსარჩელის მიერ

წამოყენებული ის სასარჩელო მოთხოვნა, რომლითაც ი-----მ ბ-----ი ითხოვდა 3 მაისამდე დაგროვილი სახელფასო დავალიანების ა--ზღაურებას, რომლის გადახდაც არ მომხდარა მოპასუხე კომპანიის მიერ, კერძოდ 4 თვესა და 3 დღის შესაბამისი სახელფასო სარგოს ა--ზღაურებას, რითიც მოპასუხემ რეალურად აღიარა ის ფაქტი, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა ნამდვილად შეწყდა 3 მაისს. იმ შემთხვევაში თუ არსებობდა 16 მარტის გათავისუფლების ბრძანება მოპასუხე კომპანია ზემოთ ხსენებულ სასარჩელო მოთხოვნას არ აღიარებდა და შესაბამისი მტკიცებულების საფუძველზე, ეცდებოდა დაემტკიცებინა, რომ ამ პერიოდისთვის მხარებს შორის უკვე აღარ არსებობდა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა. ასევე, მოპასუხეს მხრიდან არ მომხდარა 2016 წლის 16 მარტის ბრძანების მხარესთვის ოფიციალურად გაცნობა და არც ბრძანებაში მითითებული ერთ თვიანი კომპენსაციის ა--ზღაურება.

შესაბამისად, ნათელია, რომ ორივე სადავო ბრზანება ეწინააღმდეგება კანონის მოტხოვნებს და სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, ბათილია.

6.5. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო დადგა საპასუხო რესტიტუციის ღონისძიების გამოყენების წინაშე; აღდგენა იგივე, ან ტოლფას თა--მდებობაზე; ან ერთჯერადი კომპენსაციის დაკისრება მოპასუხისათვის.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ იმის გათვალისწინებით, რომ მხარებს შორის საკმაოდ დიდი ხანია უკვე აღარ არსებობს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა მათ შორის დაკარგულია ურთიერთნდობისა და თა--მშრომლობის შესაძლებლობა.

შესაბამისად, ამ პირობებში, რჩება კომპენსაცია, რომლის ოდენობასაც განსაზღვრავს სასამართლო.

სასამართლო თვლის, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის შესაბამისი ჩა--წერი, სასამართლო ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო აქაც მოიხსენიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). აღნიშნული კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნიან, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის

გადახდა“.

ამავე დროს, რა ოდენობის კომპენსაციაა ადეკვატური და ყოველ კონკრეტულ საქმეზე სამართლიანობის პრინციპს მორგებული?

არც ეროვნული და არც საერთაშორისო კანონმდებლობა ამ დილემის კონკრეტულ გასაღებს არ გვთავაზობს.

შესაბამისად, სასურველი და საჭიროა, რომ სწორედ სასამართლომ დადგინოს სამართლიანი რესტიტუციის კონკრეტული გამოხატულება ყოველ ცალკე აღებულ შემთხვევაში. ამავ დროს, ალბათ სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს მოპასუხე ორგანიზაციის ფინანსური სიმძლავრე და წონა; კომპანიის ლიკვიდურობა; შრომითი ურთიერთობის ხასიათი; დათხოვნილი მოსამსახურის პიროვნება, მისი სტაჟი და სხვა.

სასამართლო, აფასებს რა ამ ყოველივეს და განმარტავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში უნდა მოხდეს ისეთი თანხის დაკისრება, მოპასუხისთვის კომპენსაციის სახით, რომელიც მნიშვნელოვან ზიანს არ მიაყენებს კომპანიას მის ფუნქციონირებაში, ამ მოცემულობათა გათვალისწინებით სასამართლო სამართლია--დ და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნევს შრომის ა--ზღაურებით ფორმირებულ კომპენსაციას - 18360 აშშ დოლარის ექვივალენტი ლარის ოდენობით (დარიცხული). აღნიშნული თანხა წარმოადგენს მოსარჩელის 1 წლის სახელფასო ა--ზღაურების ჯამს.

6.6. სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება მოსარჩელის იმ მოთხოვნის დაკმაყოფილება, რომლითაც მოსარჩელე ითხოვს დამატებით ა--ზღაურებას, კერძოდ ბინის თანხის გადახდას, ვინაიდან, როგორც ზემოთ ვიმსჯელეთ, მოსარჩელე 3 მაისი შემდგომ აღარ გახლდათ მოპასუხე კომპანიასთან შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში, რაც გამორიცხავს მოპასუხე კომპანიის ვალდებულებას გადაუხადოს დამატებითი ა--ზღაურება ბინის ქირისთვის მოსარჩელეს, ვინაიდან კომპანია ამ ვალდებულებას წევდა იმ პირობებში, რომ მის კომპანიაში დასაქმებულს შექმნოდა კომფორტული გარემო სამუშაო პირობებისთვის, ამის გათვალისწინებით, მოსარჩელეს ვერ აუნაზღაურდება ბინის ქირის თანხა.

6.7. ამავ დროს, მოპასუხემ ცნო სარჩელი ძველი დავალიანების ნაწილში (2016 წლის იანვარი, ტებერვალი, მარტი, აპრილი, მაისი 3 დღე), რაც ამ მოთხოვნის (მათ შორის პირგასამტეხლოს) უპირობო დაკმაყოფილების წინაპირობაა.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თა--ხმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თა--ხმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

მოცემულ შემთხვევაში, ბრძანების ბათილად ცნობის ნაწილში სარჩელი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელის წარდგენისას გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 (ასევე სარჩელის უზრუნველყოფის 50 ლარი) ლარის ა--ზღაურება. ამავე დროს, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხის (ჯამში 24628.06 აშშ დოლარი) 3% - 1995 ლარი. მოპასუხეს ასევე უნდა დაეკისროს წარმომადგენლის ხარჯი 2660 ლარი.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა

1. ი-----მ ბ-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. ბათილად იქნეს ცნობილი ღ-- ს-----ო ს-----ო ს-----ო კ-----ა ა-----ი ჯ-----იას დირექტორის 03.05.2016 წლის N----- ბრძანება და 2016 წლის 16 მარტის N--- ბრძანება;
3. მოპასუხეს დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ ერთჯერადი კომპენსაცია 1 წლის ხელფასის სახით, რაც შეადგენს 18 360 აშშ დოლარი ექვივალენტი

ლარში (დაბეგრული);

4. მოპასუხე კომპანიას მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს 4 თვისა და 3 დღის დავალიანების ა--ზღაურება, რომელიც შეადგენს 6268,08 აშშ დოლარს ექვივალენტი ლარში; მოპასუხეს ასევე უნდა დაეკისროს ამ თანხის პირგასამტეხლო ყოველ გადაცილებულ დღეზე 0.07% სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულების დრომდე;

5. მოსარჩელეს სხვა მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე ეთქვას უარი;

6. მოპასუხეს დაეკისროს მოსარჩელისთვის სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 150 ლარის ოდენობით;

7. მოპასუხეს დაეკისროს ბიუჯეტის სასარგებლოდ 1995 ლარის გადახდა;

8. მოპასუხეს დაეკისროს მოსარჩელის მიერ გაწვეული საადვოკატო მომსახურების ხარჯების ა--ზღაურება 2660 ლარი;

9. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში (გრ. რობაქიძის 7ა) დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-10 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს (აღმაშენებლის ხეივანი, მე-12 კმ. N6) მეშვეობით;

10. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
კოპალიანი**

ირაკლი

