



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

05.12.2018 წელი

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი
სხდომის მდივანი ნინო სეხნიაშვილი

მოსარჩელე ს----- ა-----,

წარმომადგენელი გ----- ო-----,

მოპასუხე შპს კ-----,

წარმომადგენელი ს----- ბ-----,

დავის საგანი: შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა განაცდურის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი 28.05.2018 წელს მოსარჩელის მიმართ მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

1.2. მოსარჩელე ს----- ა----- აღდგენილ იქნეს მოპასუხე შპს კ-----ში სარესტორნო პროგრამული აღრიცხვის პოზიციაზე.

3. მოპასუხე შპს კ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე ს----- ა-----ს სასარგებლოდ 28.05.2018 წლიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად ხელფასის სახით დასაბეგრი 1000 ლარის (დაბეგრილი 800 ლარი) გადახდა.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე წამოდგენილი შესაგებლით არ ეთანხმება სარჩელში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებს და მიუთითებს, რომ მხარეებს შორის დადებული იყო არა შრომის, არამედ მომსახურების ხელშეკრულება; ასევე დადასტურებულია მოსარჩელის მიერ ხელშეკრულების პირობების დარღვევა, რის გამოც მოსარჩელის მოთხოვნა არ ემყარება სამართლებრივ საფუძვლებს, შესაბამისად, ითხოვს სასარჩელო მოთხოვნათა დაკმაყოფილებაზე უარის თქმას უსაფუძვლობის გამო.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. საქმეზე უდავო ფაქტობრივი გარემოებები არ არის.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეებს შორის 01.06.2017 წლიდან 28.05.2018 წლამდე დადებული იყო შრომის უვადო ზეპირი ხელშეკრულება, რომლის ფარგლებშიც მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში სარესტორნო პროგრამების აღრიცხვის პოზიციაზე და მისი სადაბეგრი ხელფასი შესადგენდა 1000 ლარს დაბეგრილი ხელზე ასაღები 800 ლარს.

სასამართლო განმარტავს, რომ არსებით და გადამწყვეტ, ამავე დროს სადავო ფაქტობრივ გარემოებას წარმოადგენს სწორედ მხარეთა შორის არსებული სამართალურთიერთობის შინაარსი. მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ მხარეთა შორის 01.06.2017 წელს ზეპირი ფორმით დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც იგი დასაქმდა მოპასუხე კომპანიაში სარესტორნო პროგრამული აღრიცხვების პოზიციაზე. მოპასუხე კი თავის მხრივ ამტკიცებს, რომ სახეზე არ იყო შრომითი ურთიერთობა, არამედ არსებობდა მომსახურების (ნარდობის) ხელშეკრულება, რომლის მოშლის საფუძველი გახდა ნაკისრი ვალდებულებების უხეში დარღვევა.

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

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 205.2. მუხლის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის

შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

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

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო.

თუ ჩვენ ჩავთვლით, რომ წინამდებარე სამართალურთიერთობა შრომითი შინაარსის მატარებელი იყო, მაშინ დამატებით შეგვიძლია წარმოვაჩინოთ მსჯელობა, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები, **ანუ მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობის ასიმეტრიული ხასიათი განაპირობებს.** მოსარჩელე, ანუ დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება უკანონო გათავისუფლების თაობაზე, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს აკისრებს მის მიერ გამოვლენილი ნების - დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები იმის თაობაზე, თუ რა საფუძვლით წყვეტს შრომით ურთიერთობას დასაქმებულთან. შესაბამისად, მოპასუხე, რომელიც ზოგადად ასეთი შინაარსის დავებში ვალდებულია მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება ამტკიცოს (აღნიშნულის თაობაზე რეგულაციებს ასევე შეიცავს საერთაშორისო სამართლის რიგი წყაროები), ასევე ვალდებულია ჯეროვანი და შესაფერისი მტკიცებულებით დაადასტუროს და სასამართლოს წარმოუჩინოს ის გარემოებები, რომლებიც დაედო საფუძვლად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას. აქვე, აღსანიშნავია 1982 წლის №158 კონვენცია "შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ" (საერთაშორისო სამართლის აღნიშნული ე.წ. ირიბი წყაროს თაობაზე მსჯელობა ქვემოთაც გვქეძნება), რომლის მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტში მითითებულია, რომ იმისათვის, რათა შრომითი ურთიერთობის

შეწყვეტის კანონიერების მტკიცების ტვირთი სრულად არ ზიდოს დასაქმებულმა (უფრო სწორად - ყოფილმა დასაქმებულმა), დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 29.07.2016 წლის განჩინებაში (საქმე №ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

სადავო არ არის, რომ სახელშეკრულებო ურთიერთობა (შრომითი ხასიათის მატარებელი იყო ის თუ ნარდობის ხასიათის), შეწყვიტა მოპასუხემ 28.05.2018 წლიდან ზეპირი და ცალმხრივი ნების გამოვლენით. თუ ჩვენ ვამბოთ, რომ არსებობდა შრომითი ურთიერთობა, მაშინ ცალსახად დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკისა და სამართლის სხვადასხვა წყაროების შინაარსის გათვალისწინებით აშკარაა, რომ დამსაქმებლის ამ ნებას სჭირდებოდა სერიოზული და გონივრული საფუძველი, რომელიც გამოწვეული იქნებოდა ან საწარმოო აუცილებლობით, ან დასაქმებულის არასათანადო ქცევით (შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“, „ბ“, „თ“ ქვეპუნქტები და სხვა); შესაბამისად, ასეთ ნებას დასჭირდებოდა მყარი არგუმენტაცია და დასაბუთება;

შრომითი ურთიერთობებისა და სამოქალაქო სამართლებრივი ურთიერთობების გამიჯვნა ერთ-ერთ აქტუალურ საკითხად რჩება კერძო სამართლის ინსტიტუტების პრობლემების შესწავლისა და კვლევის თვალსაზრისით.

ვინაიდან მომსახურების ხელშეკრულების შესახებ სპეციალური რეგულაციები სამოქალაქო კოდექსში არ გვაქვს, თუმცა იგი ყველაზე ახლოს დგას თავისი არსით ნარდობის ხელშეკრულებასთან და გარდა ვალდებულებითი სამართლის ზოგადი ნორმებისა, მასზე უნდა გავრცელდეს ასევე ნარდობის ხელშეკრულების მარეგულირებელი სპეციალური ნორმებიც (სამოქალაქო კოდექსის 629-656-ე მუხლები).

ინტენსიურად მიმდინარეობს კამათი იმაზე, თუ ვინ არის დასაქმებული (employee) და ვინ არის მენარდე (independent contractor), რადგან მხოლოდ სამართლებრივი ნორმების საფუძველზე პრაქტიკაში ვერ ხორციელდება შრომითი ხელშეკრულების სხვა მსგავსი ტიპის კერძოსამართლებრივი ხელშეკრულებისაგან, მათ შორის ნარდობისაგან, გამიჯვნა. ამ პრობლემატიკაზე მუშაობისას აუცილებელია აღინიშნოს, რომ სხვადასხვა სამართლებრივი სისტემა სხვადასხვა ტერმინს იყენებს, თუმცა სამეცნიერო ლიტერატურაში მოყვანილი ერთი ზოგადი ტერმინი – „ინდივიდუალური კონტრაქტორი“ (individual contractor) – საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით ცნობილია როგორც „მენარდე“.

ზოგადად, შრომითი ხელშეკრულება ნარდობისგან განსხვავდება მხარეთა უფლებრივი თუ ფინანსური მდგომარეობით, ხელშეკრულების პირობების შეთავაზებისა და ჩამოყალიბების შესაძლებლობით, ხელშეკრულების დადების, შეწყვეტის მიხედვით, საგნით, ვადით, სამუშაოს ბუნებითა და სხვა. უფრო კონკრეტულად, დასაქმებულისა და მენარდის სტატუსის გასამიჯნავად აქცენტი კეთდება რამდენიმე ელემენტზე, რომელთა მთლიანობაში განხილვის საფუძველზეა შესაძლებელი, განისაზღვროს, სუბიექტი დასაქმებულია თუ მენარდე:

ხელშეკრულებათა გამიჯვნა სუბიექტების მიხედვით:

შრომით სამართალურთიერთობებში მონაწილეებად, ანუ სუბიექტებად, გამოდიან, ერთი მხრივ, ფიზიკური პირი და, მეორე მხრივ, ინდივიდუალური მეწარმეები ან იურიდიული პირი. საქართველოს შრომის კოდექსის განმარტების შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი ან დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებული ან დასაქმებულთა გაერთიანება, რომლებიც შექმნილია პროფესიული კავშირების შესახებ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით. რაც შეეხება ნარდობის ხელშეკრულებას, აქ მხარეებად გვევლინება მენარდე და შემკვეთი. ისინი შეიძლება იყვნენ როგორც ფიზიკური, ისე იურიდიული პირები, მაშინ, როდესაც შრომის ხელშეკრულებაში მუშაკის სახით შეიძლება გამოვიდნენ მხოლოდ ფიზიკური პირები.

გამიჯვნა, ხელშეკრულებათა პირობების შემუშავების კუთხით:

ხელშეკრულება არის მტკიცება, რომ მხარეები ამით შეთანხმდნენ მათთვის მისაღებ, სასურველ, მომგებიან ურთიერთობების სქემაზე. ამიტომაც პირობებზე შეთანხმების პროცესში მხარეები თანაბრად უნდა მონაწილეობდნენ. ზოგიერთი გერმანელი ცივილისტის აზრით, სახელშეკრულებო სამართალში უმთავრესი სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპია, მხოლოდ შემდეგ იწყება ამ პრინციპის შეზღუდვა

სხვადასხვა გზით. თვალსაჩინოა, რომ ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპი შრომით ურთიერთობაში სახეცვლილი ფორმით მოქმედებს. ამ ურთიერთობებში აშკარად გამოკვეთილია დამსაქმებლის უპირატესი მდგომარეობა „სუსტ“ მხარესთან – დასაქმებულთან შედარებით, რაც, უდავოდ, ქმნის ძლიერი მხარის მიერ თავისუფლებების გადამეტებულად, მეორე მხარის საზიანოდ, გამოყენების საშიშროებას.

სწორედ ამგვარ უთანასწორობაში ბალანსის აღდგენასა და დაცვას უნდა ემსახურებოდეს შრომის კოდექსი.

შრომითი ხელშეკრულების დადების პროცესი – ესაა ძლიერი და სუსტი მხარის ურთიერთობა. სუსტს ყოველთვის არა აქვს არჩევანი, მაშინ, როდესაც ძლიერს მუდმივად აქვს იგი და ასევე – შესაძლებლობა, შესთავაზოს მეორე მხარეს სტანდარტული ხელშეკრულება წინასწარ შემუშავებული პირობით. შრომითი ხელშეკრულების დადებისას დასაქმებული მოკლებულია შესაძლებლობას, მონაწილეობა მიიღოს ხელშეკრულების პირობების განსაზღვრაში.

რაც შეეხება ნარდობის ხელშეკრულებას, აქ შინაარსის ჩამოყალიბებაში მხარეთა მონაწილეობის ხარისხი უფრო თანაბარია, კონსენსუსი მიიღწევა ორმხრივად თავისუფალი ნების გამოვლენის საფუძველზე;

გამიჯვნა ქვემდებარეობის ნიშნის მიხედვით:

ქვემდებარეობის პრინციპის რეგულირება მოცემულია სშკ-ის მე-2 მუხლის პირველ ნაწილში, რომლის შესაბამისადაც შრომითი ურთიერთობის განმსაზღვრელ კომპონენტად მოიაზრება შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

შრომით ხელშეკრულებაში, დასაქმებული არის დამსაქმებლის მიერ დაქირავებული პირი, რომელიც დამსაქმებლისადმი ერთგვარ დაქვემდებარებაში იმყოფება. რაც შეეხება ნარდობის (მომსახურების) ხელშეკრულებას, აქ მენარდე (შემსრულებელი) ქონებრივად და ორგანიზაციულად დამოუკიდებელია შემკვეთისაგან და მას არ ექვემდებარება. მენარდე სამუშაოს ასრულებს, როგორც წესი, პირადად და საკუთარი რისკით. ნარდობის ხელშეკრულების დროს ძალაუფლებისა და დაქვემდებარების ფაქტორი არ არსებობს და მხარეები თანასწორუფლებიან მდგომარეობაში არიან. **აქ არ არსებობს იერარქიისა და სუბორდინაციის რეჟიმი.**

ქვემდებარეობის ნიშანი არის მითითების უფლება, რომლისთვისაც დამახასიათებელია დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ვალდებულება დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ დროში. ეს გულისხმობს იმას, რომ შეთანხმებული პერიოდის განმავლობაში დამსაქმებული

უფლებამოსილია, განკარგოს და მართოს დასაქმებულის შრომა, მსგავსი ურთიერთობა კი ნარდობის ხელშეკრულებისათვის დამახასიათებელი არ არის.

ასევე მნიშვნელოვანია იმის ხაზგასმა, რომ შრომითი ხელშეკრულება და ზოგადად შრომითი ურთიერთობა, დასაქმებულის მიერ გაწეული შრომისათვის ითვალისწინებს ანაზღაურებას - ხელფასს (შრომის კოდექსში გამოყენებულია ტერმინი ხელფასი - მუხლი 17), ასევე ამ ორი ხელშეკრულების განმასხვავებელ ნიშნას წარმოადგენს ის ფაქტობრივი გარემოება, რომ დასაქმებული ექცევა დამსაქმებლის მიერ დადგენილი შინაგანაწესის რეგულაციებში, რაც ნარდობის დროს არ გვხვდება შრომითი ხელშეკრულების დადებისას დასაქმებული სარგებლობას შრომის კოდექსით გარანტირებული დასვენებისა და შვებულების უფლებით, რაც ნარდობით ურთიერთობის დროს არ გვხვდება.

ესენი გახლავს ის ძირითადი ნიშნები და განმასხვავებელი მახასიათებლები, რომლებიც გვხვდებიან, რომ სამართალურთიერთობის შინაარსი დადგინდეს ყველა თავისი თანმდევი შედეგით. თუმცა გასაგებია, რომ ყოველი კონკრეტული საქმე და ურთიერთობა სპეციფიკურია და ინდივიდუალურ მიდგომას საჭიროებს.

აქვე სასამართლო განმარტავს, რომ იმ საინტერესო და დასაქმებულთა უფლებების დაცვაზე ორიენტირებულმა საკანონმდებლო რეგულაციებმა, რომლებიც ამოქმედდა 2013 წელს, ასევე იმ საერთაშორისო სამართლის წყაროებმა, რომლებიც აპრიორი ადგენენ შრომითი ურთიერთობის განსხვავებულ და მაღალ სტანდარტებს **(ამ წყაროებზე საუბარი ქვემოთ გვექნება)**, შესაძლოა მეტ ნაკლებად უბიძგა დამსაქმებლებს, რომ რეალური შრომითი ურთიერთობა შენიღბოს მომსახურების ხელშეკრულებით. აღნიშნულის მიზანს შესაძლოა ის წარმოადგენდეს, რომ ნარდობის სამოქალაქოსამართლებრივი ბუნება მოკლებულია დაცვის იმ მაღალ სტანდარტებს, რაც ახასიათებს შრომით სამართალს. ნარდობის შინაარსის მატარებელ სამართალურთიერთობაში უკვე აღარ ვაწყდებით **ასიმეტრიას** მხარეთა შორის. დაქირავებულისათვის შრომის კანონმდებლობით დადგენილი უფლებამოვალეობების წარმოშობა უკავშირდება შრომის ხელშეკრულების და არა სხვა სახის ხელშეკრულებების, დადებას. ამას კარგად აცნობიერებს დამსაქმებელი და მიაჩნია, რომ შრომითი ხელშეკრულების ნაცვლად ნარდობის ხელშეკრულების დადებამ შესაძლებელია, თავიდან აარიდოს შრომის კანონმდებლობიდან გამომდინარე ვალდებულებები. გასაგებია, რომ ასეთი მიდგომა დამსაქმებლის მხრიდან არ არის მიზანშეწონილი.

განსახილველ საქმეში, საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელეს ხელფასის სახით ერიცხებოდა ყოველთვიურად 800 ლარი ს. ფ. 17-18. საქმის

მასალებით ასევე დადგენილია, რომ მხარეთა შორის დადებული იყო ზეპირი ხელშეკრულება, რომელიც შეწყდა 28.05.2018 წელს მოპასუხის ზეპირი გადაწყვეტილების საფუძველზე, რაც სამსახურში არდაშვებაში გამოიხატა, ვინაიდან ამონაწერით მოსარჩელის საბანკო ანგარიშიდან დგინდება, რომ შპს კ-----ს მიერ ს----- ა-----თან დადებული ხელშეკრულებით გათვალისწინებული გადახდილი გასამრჯელოს ტიპი იყო „ხელფასი“, რაც უდავოა, რომ წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის დროს დასაქმებულის ყოველთვიური ანაზღაურების წესს, რასაც ასევე ამყარებს მოპასუხის ყოფილი დირექტორის მოსარჩელისადმი გაგზავნილი დასაბუთება შრომითი ურთიერთობების შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის "ა" პუნქტით შეწყვეტის შესახებ.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის თანახმად, ნების გამოვლენის განმარტებისას, ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად და არა მარტოოდენ სიტყვასიტყვითი აზრის მნიშვნელობით. ასეთი გონივრული განმარტება კი, წინამდებარე საქმეში სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ მხარეებს შორის არსებობდა სწორედ შრომითი სამართალურთიერთობა და არა ნარდობა.

3.2.2. მოპასუხის მიერ 28.05.2018 წელს ზეპირად გამოვლენილი ნება მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ არამართლზომიერია.

რაც შეეხება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერების საკითხს. მოპასუხის განმარტებით ს----- ა-----თან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა ის გარემოება, რომ მან დაარღვია ნაკისრი ვალდებულებები. კერძოდ, შპს კ-----ს დირექტორის მიერ გაცემული ცნობით დგინდება მოსარჩელის სარესტორნო პროგრამული აღრიცხვების პოზიციიდან გათავისუფლების გადაწყვეტილება მიღებულ იქნა შპს კ-----ში არსებული რთული ეკონომიკური გარემოებების გამო (სშკ-ის 37.1 მუხლის ა პუნქტი) ს. ფ. 84. ამასთან, საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოპასუხისათვის ცნობილი იყო, რომ მოსარჩელე დასაქმებული იყო შპს რ----- და იგი მოპასუხეს მომსახურებას უწევდა თავისუფალ დროს რაზეც მოპასუხე თანახმა იყო. ამ ყოველივეს მიუხედავად მხარეთა შორის დადებულ იქნა შრომითი ზეპირი უვალო ხელშეკრულება. მოპასუხემ მიუთითა, რომ მომსახურების გაწევა განხორციელდა ხარვეზებით, რის გამოც ზიანი მიაღდა კომპანიას.

სასამართლომ დადგენილად ცნო მხარეთა შორის შრომითი სამართალურთიერთობა და შესაბამისად სახეზე გვაქვს ასიმეტრიული მტკიცების ტვირთი, რომელიც სწორედ მოპასუხემ უნდა ზიდოს, სწორედ მოპასუხეს უნდა წარმოეჩინა მსჯელობა მოპასუხისათვის მოსარჩელის მხრიდან ზიანის მიყენების და ასევე იმის შესახებ, რომ შპს კ-----ში არსებობდა რთული ეკონომიკური მდგომარეობა, გარემოებები ან ორგანიზაციული

ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას, რაც მოპასუხე მხარეს არ მიუთითებია და მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველად მხარეთ შორის ნარდობის ურთიერთობა დაასახელა, რის გამოც სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხე მხარე სათანადოდ არ შეედავა მოსარჩელე მხარეს და ვერ გართვა მის მტკიცების ტვირთს თვი, შესაბამისად ასეთ პირობებში სასამართლოს მიაჩნია, რომ წარუმატებლობისთვისაა განწირული დამსაქმებლის მხრიდან იმის მტკიცება, ფაქტობრივი გარემოებების მითითების გარეშე, თუ რა დარღვევა ჩაიდინა დასაქმებულმა და რატომ გამოიწვია ამ დარღვევამ ყველაზე მკაცრი დისციპლინური სახდელის გამოყენების საფუძველი და ხომ არ იქნებოდა მოპასუხის მიერ სხვა უფრო ნაკლებად მკაცრი სახდელის (საყვედური, დაქვეითება და სხვა) გამოყენება უფრო თანაზომიერი (სასამართლო განმარტავს, რომ ამა თუ იმ გადაცდომის არსებობისა და დადასტურების პირობებშიც კი, დამსაქმებელი ყოველთვის ვალდებულია ამტკიცოს უკიდურესად მკაცრი გადაწყვეტილების მიღების მართებულობა).

აღნიშნულის გარდა სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ დავის განხილვისას სასამართლო ვალდებულია შეამოწმოს დამსაქმებულის მიერ დასაქმებულის მიმართ შრომის სამსართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის ის კონკრეტული საფუძველი რაც დამსაქმებელმა დასაქმებულის მიმართ გამოავლინა და მას კანონიერად მიაჩნია და არ არის ვალდებული შეამოწმოს დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება ხომ არ შეესაბამება შრომის კოდექსის 37.1 მუხლში ჩამოთვლილ შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტის რომელიმე საფუძველს.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა ახსნა-განმარტებების და საქმეში არსებული მტკიცებულებების შესწავლის შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი სრულად უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია.

საქართველოს კონსტიტუცია.

საქართველოს შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

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

6. სამართლებრივი შეფასება

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).

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

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

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც 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 ხელშემწყობი 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 შემცენების 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.

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

მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლებას აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში - **I.B. v. GREECE**, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; **საქმეში A. VOLKOV v. UKRAINE** (რომელიც ეხებოდა საჯარო მოსამსახურის - მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნას),

სასამართლომ ნათლად განმარტა, რომ “პირადი ცხოვრება, გულისხმობს პირის უფლებას განავითაროს მათ შორის პროფესიული და ბიზნეს ურთიერთობები სხვა ინდივიდებთან”. ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY; საქმეში COPLAND v. THE UK, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა და სახელმწიფოს მიერ თავისი პოზიტიური ვალდებულების (თვითონ არ ჩაერიოს პირის პირად ცხოვრებაში) შეუსრულებლობა, რადგანაც სახელმწიფომ გაუმართლებელი მიზეზით მიიღო გადაწყვეტილება პირის სამსახურიდან დათხოვნაზე. ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე BARBULESCU v. ROMANIA, სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფომ, ეროვნული სასამართლოების უარით სამსახურში აღდგენაზე, ვერ დაიცვა დასაქმებულის შრომითი უფლებები (და მაშასადამე დაარღვია კონვენციის მე-8 მუხლი), მაშინ როდესაც ყოფილმა დამსაქმებელმა არასწორად დაითხოვა ის სამსახურიდან. საქმეში - IVANOVA v. BULGARIA, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა ვეღარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი იგივეობა განსახილველ 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.

სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად,

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

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

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „**შრომა არ წარმოადგენს საქონელს**“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის. თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ

უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“). სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (**Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)**). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მისი გამოყენება **სამართლის პირდაპირ წყაროდ** ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს (ასევე აღსანიშნავია, რომ ამ საერთაშორისო სამართლის აქტის რეგულაციანი, როგორც „შთაგონების წყარო“, არაერთხელ იქნა გამოყენებული საქართველოს უზენაესი სასამართლო მიერ).

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურ-ურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს.

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 აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, **შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.** საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

ვინაიდან, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ წინამდებარე სამართალწარმოებაში სახეზე გვაქვს შრომითი ურთიერთობა და მისი შეწყვეტა დამსაქმებლის ინიციატივით (იხ. მსჯელობა დადგენილ სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში), სასამართლო ქვემოთ შემოგთავაზებთ მსჯელობას სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის იმ ნორმებზე, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას გულისხმობს; სასამართლო ასევე დამატებით (ძირითადი მსჯელობა იხილეთ 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 კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

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

სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ წყაროთა ზემოაღნიშნული

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

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

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე 01.06.2017 წლიდან 28.05.2018 წლამდე მუშაობდა შპს კ-----ში მხარეებს შორის დადებული ზეპირი შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე. მოსარჩელის განმარტებით მისი გათავისუფლება მოხდა უკანონოდ. როგორც აღვნიშნეთ, იმისათვის, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ ჩაითვალოს ლეგიტიმურად და მართლზომიერად, ამისათვის აუცილებელია, რომ წარმოჩინდეს ის გონივრული წინაპირობანი, რომელიც ამ შეწყვეტას კანონიერ საფუძველს მისცემდა. თანაც, ასეთი ლეგიტიმური წინაპირობანი სწორედ დამსაქმებელმა უნდა შემოგვთავაზოს. ანუ დამსაქმებელმა უნდა თქვას, რომ წყვეტს კონტრაქტს იმის გამო, რომ მაგ: დასაქმებულმა დაარღვია შრომითი ვალდებულებანი თანაც უხეშად; არსებობს ასეთის განხორციელების ორგანიზაციული აუცილებლობა; გავიდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა და სხვა. რომელიმე ასეთი ლეგიტიმური საფუძველის მითითების შემდეგ, დასაქმებულმა, ასევე მტკიცებულებებით უნდა დაადასტუროს მისი არსებობა და რეალურობა.

აკმაყოფილებს თუ არა ზემოაღნიშნულ სტანდარტს დამსაქმებელი წინამდებარე საქმეში? სასამართლო თვლის, რომ ვერ აკმაყოფილებს. მოპასუხის დაცვის ხაზი, რეალურად შრომითი ურთიერთობის ნარდობად წარმოჩენაზე გადიოდა; **ამის მიზანი ის იყო, რომ წარმოჩენილიყო მაღალი შრომითსამართლებრივი სტანდარტის - ხელშეკრულების „უხეში“ დარღვევის სამართლებრივი ცნების არაავთენტურობა ამ დავაში და**

ასევე ვადიანი ხელშეკრულების აღიარების გზით, მოსარჩელის აღდგენის საკითხის დამუხრუჭება, რა მიმართულებითაც მოპასუხემ წარუმატებლობა განიცადა (იხ. მსჯელობა სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში). სადავო ფაქტობრივ გარემოებებში მითითებულია, თუ რატომ ვერ ჩაითვლება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ლეგიტიმურად. შესაბამისად, ლეგიტიმური საფუძველი ეცლება დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას (თუნდაც ზეპირ ცალმხრივ გარიგებას) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. აღნიშნული კი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის რეგულაციათა შეფარდების შედეგად - „ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს“, სადავო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის წინაპირობაა. მხარისათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება ხომ არ არის შეუზღუდავი. არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების და ვალდებულების შესრულების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართლზომიერებას.

სადავო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, თვისთავად იწვევს მოსარჩელის იმ უფლებებში აღდგენას, რომელიც დაირღვა და შეიზღუდა ამ გადაწყვეტილებით შრომის კოდექსის 38.8 მუხლის შესაბამისად, მოსარჩელე უნდა აღდგეს დათხოვნამდე დაკავებულ თანამდებობაზე.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ასევე უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის მიხედვით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის მიხედვით, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია

პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. საქმის მასალებით დადგენილია რომ მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა დაუბეგრავ 1000 ლარს (დაბეგრული 800 ლარი) შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლობიერად.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით 2000 ლარამდე ოდენობით. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი სრულად დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის და იურიდიული მომსახურების სახით გაწეული ხარჯის სახით საერთო ჯამში 1300 ლარის ოდენობით გადახდა (100+1200). მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ასევე 1080 ლარის გადახდა (სამი წლის შრომის ანაზღაურების ჯამის 3%), ანუ ის თანხა, რომელსაც მოსარჩელე გადაიხდიდა, რომ არ გათავისუფლებულიყო ბაჟისგან ამ ნაწილში.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე მუხლებით

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ბათილად იქნეს ცნობილი 28.05.2018 წელს მოსარჩელის მიმართ მოპასუხის მიერ

გამოვლენილი ნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

2. მოსარჩელეს სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელე ს----- ა-----
----- აღდგენილ იქნეს მოპასუხე შპს კ-----ში სარესტორნო პროგრამული
აღრიცხვის პოზიციაზე.

3. მოპასუხე შპს კ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე ს----- ა-----ს სასარგებლოდ
28.05.2018 წლიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად ხელფასის სახით
დასაბეგრი 1000 ლარის (დაბეგრილი 800 ლარი) გადახდა.

4. მოპასუხე შპს კ-----ს დაეკისროს მოსარჩელე ს----- ა-----ს სასარგებლოდ
მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის 1300 ლარის გადახდა.

5. მოპასუხე შპს კ-----ს დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ
სახელმწიფო ბაჟის სახით 1080 ლარის გადახდა.

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო
სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის
ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების
დაცვით თბილისის 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 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
გოგიჩაშვილი

გიორგი