



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

28.02.2019 წ.

ქ. თბილისი

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე: ირაკლი კოპალიანი
სხდომის მდივანი: სალომე გურგუჩიანი

მოსარჩელე: დ-----ი
 ა-----ი
 გ-----

წარმომადგენელი: ნ-----ე

მოპასუხე: სსიპ ს-----ი
წარმომადგენელი: ე-----ა

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ს-----ის გ-----ის 2018 წლის 18 სექტემბრის 2--- ბრძანება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, ა-----ის, დ-----ისა და გ-----ს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნაწილში;

1.2. მოსარჩელეები, ა-----ი და დ-----ი, აღდგენილ იქნენ სსიპ ს-----ში ო-----ის პოზიციაზე, ხოლო გ-----ს----- ო-----ის თანამდებობაზე;

1.3. მოპასუხეს, მოსარჩელების სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ა-----ის შემთხვევაში ყოველთვიურად 1271 ლარის (დარიცხული) ოდენობით, დ-----ის - 1155 ლარი (დარიცხული) ხოლო გ-----ს შემთხვევაში - 1200 ლარი (დარიცხული) 2018 წლის 18 სექტემბრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

1. სარჩელის საფუძვლები

სარჩელის თანახმად, მოსარჩელები დასაქმებულები იყვნენ სსიპ ს-----ში სხვადასხვა თანამდებობებზე, კერძოდ ა-----ი და დ-----ის ო-----ის პოზიციაზე, ხოლო გ-----ს ს----- ო-----ის თანამდებობაზე. მოსარჩელები მოპასუხე კომპანიიდან გათავისუფლდნენ 2018 წლის 18 სექტემბერს. მოსარჩელეთა განმარტებით, სადავო ბრძანება გამოცემულია საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დარღვევით. ის ეფუძნება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტს (სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას). მოსარჩელეთა მითითებით შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულებთან შეწყვეტილია დამსაქმებლის მიერ შრომის კოდექსით დადგენილი ნორმების დარღვევით.

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 კანონის მოთხოვნათა დაცვით.

3. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელები დ-----ი, ა-----ი და გ-----ი დასაქმებულები იყვნენ მოპასუხე კომპანიაში სხვადასხვა პოზიციებზე, კერძოდ ა-----ი და დ-----ის ო-----ის პოზიციაზე, ხოლო გ-----ს ს----- ო-----ის თანამდებობაზე.

უდავოა, რომ მოსარჩელები - მ-----ი და ს-----ი იმყოფებოდნენ უვაღო შრომით ურთიერთობაში;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოპასუხე კომპანიაში არსებული ანკეტები, სადაც ასახულია მოსარჩელეთა სამსახურეობრივი „ისტორია“ (ს.ფ 208-299);

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.2. მოსარჩელე, დ-----ს გათავისუფლებამდე დაკავებული ჰქონდა მოპასუხე კომპანიაში ო-----ის პოზიცია და მისი ყოველთვიური შრომითი სარგო გახლდათ 1155 ლარი (დარიცხული);

მოსარჩელე, ა-----ს გათავისუფლებამდე დაკავებული ჰქონდა მოპასუხე კომპანიაში ო-----ის პოზიცია და მისი ყოველთვიური შრომითი სარგო გახლდათ 1271 ლარი (დარიცხული);

მოსარჩელე, გ-----ს გათავისუფლებამდე დაკავებული ჰქონდა მოპასუხე კომპანიაში ს----- ო-----ის პოზიცია და მისი ყოველთვიური შრომითი სარგო გახლდათ 1200 ლარი (დარიცხული);

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მოპასუხე კომპანიაში არსებული ანკეტები, სადაც ასახულია მოსარჩელეთა სამსახურეობრივი „ისტორია“ (ს.ფ 208-299);

- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.3. მოსარჩელეთა, გათავისუფლება მოპასუხე კომპანიიდან მოხდა 2018 წლის 18 სექტემბერს შესაბამისი ბრძანების საფუძველზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2018 წლის 18 სექტემბრის 2---- ბრძანება (ს.ფ 24);

- მხარეთა ახსნა განმარტებანი.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მნიშვნელოვან სადავო გარემოებას წარმოადგენს ერთ-ერთი მოსარჩელის - გ-----ს შრომითი ხელშეკრულების ვადა; მოპასუხე თვლის, რომ ამ პირთან უვადო ურთიერთობა არ არსებობდა;

დადგენლია, რომ დ-----სა და ა-----ს მოპასუხე კომპანიასთან შრომითი ხელშეკრულება გაფორმებული ჰქონდათ განუსაზღვრელი ვადით, ხოლო გ-----ს შემთხვევაში, სახეზე გვაქვს რამდენჯერმე მიმდევრობით დადებული ხელშეკრულება, რომელიც აღემატება 30 თვეს, რაც გვაძლევს უფლებას მივიჩნიოთ ხელშეკრულება უვადო ხასიათის.

აღსანიშნავია, რომ გ-----სთან რიგით პირველი ხელშეკრულება გაფორმდა 2016 წლის 01 აპრილს ორ თვიანი გამოსაცდელი ვადით, ხოლო შემდგომ ხელშეკრულება გაგრძელდა 2017 წლის 17 ივლისამდე. ბოლო, რიგით მესამე, შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 2018 წლის 28 ივნისს, რომელიც დადებული გახლდათ 2019 წლის 17 ივლისამდე. შედეგად სახეზე გვაქვს 30

თვეზე მეტი ვადით, მიმდევრობით დადებული შრომითი ხელშეკრულებები. მიუხედავად იმისა, რომ ბოლო ხელშეკრულება შეწყდა ვადაზე ადრე აღნიშნული ხელშეკრულების რეალური ვადა მაინც უნდა მივიღოთ მხედველობაში შრომითი ხელშეკრულების ვადიანობის საკითხის გამოსაკვლევად. შრომითი ურთიერთობის უვადო ხასიათის დასადგენად ჩვენ არ გვაინტერესებს რეალურად რამდენი თვის განმავლობაში ითანამშრომლეს მხარეებმა, საინტერესოა, მხარებს შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულების დადებისა და მისი მოქმედების ფაქტი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2018 წლის 09 ნოემბრის გათავისუფლების შესახებ ბრძანება (ს.ფ 39);
- 2019 წლის 31 იანვრის სხდომის ოქმი.

სამოტივაციო ნაწილი

შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

4.1 ვინაიდან საქმის მასალებით ვერ დასტურდება შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეთა სასარჩელო მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ: ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ს-----ის 2018 წლის 18 სექტემბერს ბრძანება 2---- დ-----ის, ა-----ისა და გ-----ს გათავისუფლების ნაწილში და მოპასუხე კომპანიას მოსარჩელეთა სასარგებლოდ დაეკისროთ ერთჯერადი კომპენსაციის გადახდა.

5. კანონები (საერთაშორისო და ეროვნული სამართლის წყაროები), 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; VASE OF SIDABRAS AND DZIAUTAS v. LITHUANIA; CASE OF A. VOLKOV v. UKRAINE;** საქართველოს კონსტიტუციის 26-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; (Termination of employment recommendation)

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).

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 სუბიექტუარიალობის“ 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“ გახლდათ.** გარდა აღნიშნულისა, სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია, ადამიანის უფლებათა ამერიკული კონვენცია, 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 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).

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).

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. 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 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 ჩარეოდა (სწორედ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების შეფასების 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 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 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.

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 სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს.

სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია 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.

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

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

საქართველოს კონსტიტუციის 26-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 რათმქუნდა 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 განაზოციელო, **შეინარჩუნო და დატმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.**

საქართველოს კონსტიტუციის 31-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.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის 1-ლი 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.

6.3. როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას). ამ საკანონმდებლო აქტის 37-ე მუხლის სხვა დანაწესები შეიცავენ რიგ დეფინიციებს, რომლებიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სხვა საპატიო და მნიშვნელოვან წინაპირობებს აწესებენ. ასეთებია: ხელშეკრულების ვადის გასვლა, შრომითი ვალდებულებების დარღვევა, შრომითი ვალდებულებების უხეში დარღვევა, არასაკმარისი კვალიფიკაცია და სხვანი; თუმცა, კანონმდებელმა გაითვალისწინა, რომ იმ მრავალფეროვან სფეროში, როგორსაც თანამედროვე კერძოსამართლებრივი ურთიერთობანი წარმოადგენენ, შესაძლოა მოიძებნოს ზემოაღნიშნულისაგან განსხვავებული, თუმცა ასევე კეთილგონიერი და თანაზომიერი საფუძველი შრომითი

ურთიერთობების შეწყვეტისათვის; შესაბამისად, 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ო" ქვეპუნქტით, კანონმა გაითვალისწინა კონტრაქტის შეწყვეტის სხვა - ე.წ. "სხვა ობიექტური გარემოებას" წარმოიქმნის შესაძლებლობა და შრომითი ურთიერთობის მხარეებს (და არა მარტო დამსაქმებელს) განუსაზღვრა ამ ურთიერთობის შეწყვეტის სხვა ლეგალური შესაძლებლობა; ერთი შეხედვით, შესაძლოა გართულდეს ასეთი სხვა გარემოების კონკრეტული მაგალითის მოძებნა, თუმცა მაგალითისათვის ხომ არ შეიძლება მიეთითოს თუნდაც დასაქმებულის ასაკი, ან სხვა ნიშნით გამოვლენილი უუნარობა, რომელიც შრომითი ვალდებულებების ხარისხიანი შესრულების პრეზუმფციას გამორიცხავენ და შესაბამისად, დამსაქმებელს ლეგიტიმურ წინაპირობას აძლევენ, რომ ასეთი შრომითი ურთიერთობის მიმართ დაკარგოს ინტერესი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ როდესაც დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება წყდება „სხვა“ ობიექტური გარემოების საფუძველზე, აღნიშნული განსაკუთრებით საგულისხმო ფაქტს წარმოადგენს, კერძოდ მნიშვნელოვანია სასამართლოს მხრიდან მოხდეს გათავისუფლების მიზეზის, რომელიც დამსაქმებლის მხრიდან მიჩნეულია, როგორც ობიექტური გარემოება, საფუძვლიანად გამოკვლევა და შეფასება.

სასამართლო ასევე დასძენს, რომ დამსაქმებელმაც დიდი სიფრთხილე უნდა გამოიჩინოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის მითითებისას, ვინაიდან, აღნიშნული ნორმის დანაწესში ექცევა რეალური, მნიშვნელოვანი, ობიექტური და აუცილებელი გარემოება გათავისუფლების, რომელიც არ არის შრომის კოდექსის 37 მუხლში გათვალისწინებული. დაუშვებელია აღნიშნული მუხლის „ო“ ქვეპუნქტი იმგვარად იქნეს გამოყენებული, რომ მოხდეს არაკანონიერი ქმედების „შენიღბვა“.

მოცემულ შემთხვევაში, მოგეხსენებათ, რომ მხარეებს შორის არსებული შრომით-სამართლებრივი ხელშეკრულებებით მხარეები შეთანხმებულნი გახლდნენ ხელშეკრულების არსებით პირობებზე, რომლის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ნაწილს წარმოადგენდა შეთანხმება ანაზღაურების წესსა და პირობებზე, კერძოდ მხარეები შეთანხმებულნი იყვნენ ფიქსირებულ, ყოველთვიურ ანაზღაურებაზე, რომლის შეცვლის შემთხვევაში, კერძოდ აღნიშნული არსებითი პირობის შეცვლისათვის საჭირო გახლდათ ორივე მხარის შეთანხმება, რასაც ითვალისწინებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის მე-2 ნაწილი.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6

მუხლი ითვალისწინებს შრომის ხელშეკრულების არსებით პირობებს, რომლის „ე“- ქვეპუნქტში ერთ-ერთ არსებით პირობად აღნიშნულია შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი. ამავე კოდექსის მე-11 მუხლი კი იძლევა ინფორმაციას შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლის წესთან დაკავშირებით, აღნიშნული მუხლის მე-2 ნაწილში კი განმარტებულია, რომ „შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით“. მოცემული დავის პირობებში სახეზე გვაქვს მხარებს შორის შეთანხმება შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე შრომის ანაზღაურების ოდენობასა და გადახდის წესზე, შესაბამისად, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მოცემულ შემთხვევაში საჭიროა ორივე მხარის შეთანხმება არსებითი პირობის შესაცვლელად.

არსებული დავის მიმდინარეობისას იკვეთება დამსაქმებლის მიერ ანაზღაურების წესისა და პირობების შეცვლის ფაქტი, რომელსაც დამსაქმებელმა მიანიჭა სავალდებულო ხასიათი, კერძოდ რომელიმე დასაქმებულის მხრიდან აღნიშნული პირობების არ მიღება ავტომატურად გამოიწვევდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. რეალურად სახეზე გვაქვს შრომითი ხელშეკრულებებით გათვალისწინებული არსებითი პირობების შეცვლა, რაზეც მოსარჩელეთა (დასაქმებულები) მხრიდან თანხმობა არ გაცხადებულა. კერძოდ, დამსაქმებლის გადაწყვეტილება, საათობრივ ანაზღაურებაზე გადასვლასთან დაკავშირებით, არ იქნა „მოწონებული“ მოსარჩელების მიერ, ვინაიდან ისინი აღნიშნულ ანაზღაურების სისტემას არასტაბილურად მიიჩნევდნენ და აღნიშნავდნენ, რომ მათი, როგორც დასაქმებულების მთავარი ინტერესი, ჰქონდეთ სტაბილური და ნორმალური შრომითი ანაზღაურება, რისკის ქვეშ დგება. ამავე დროს, მოსარჩელებს არ ჰქონდათ გარანტია, რომ ასეთი ანაზღაურების სისტემის პირობებში, ექნებოდათ თუ არა დატვირთვა თუნდა თვეში რამოდენიმე საათი გარანტირებულად. ასევე აღსანიშნავია მოსარჩელეთა ვალდებულება სხვაგან დასაქმების შეზღუდვაზე.

მოცემულ პირობებში სასამართლო აღნიშნავს, რომ არსებითი პირობის შეცვლა, როგორც უკვე ზემოთ ვიმსჯელეთ საჭიროებს როგორც დასაქმებულის ისე დამსაქმებელის თანხმობას, შესაბამისად მისი შეცვლა დამოუკიდებლად, მეორე მხარის თანხმობის გარეშე ეწინააღმდეგება კანონის მოთხოვნებს, მეტიც სასამართლო არსებითი პირობის შეცვლაზე მხარის (ამ შემთხვევაში, დასაქმებულის) მიერ უარის თქმას ვერ მიიჩნევს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების სამართლიან საფუძველად მეტიც, ვერ მიიჩნევს, როგორც „ობიექტურ“ გარემოებას.

სასამართლო აქვე დასძენს, იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებელი ისედაც ძლიერ მხარეს წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის მას მართებს მისი უფლებების კეთილსინდისიერად გამოყენების ვალდებულება. შესაბამისად, დაუშვებელია ხელშეკრულების შეწყვეტა სამართლიანად იქნეს მიჩნეული, როდესაც აშკარაა დასაქმებულის მიერ კეთილსინდისიერების პრინციპის დარღვევასთან ერთად შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ნორმათა შეუსრულებლობა.

შესაბამისად, სასამართლო აღნიშნავს, რომ მოსარჩელეთა გათავისუფლება მოხდა კანონის დარღვევით და უნდა მოხდეს გათავისუფლების ბრძანებების ბათილად ცნობა.

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

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მხარებს შორის დაკარგულია ურთიერთნდობისა და თანამშრომლობის შესაძლებლობა.

შესაბამისად, ამ პირობებში, რესტიტუციის გონივრული გზა კომპენსაციაა, რომლის ოდენობასაც განსაზღვრავს სასამართლო.

სასამართლო თვლის, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის შესაბამისი ჩანაწერი, 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. ამავე 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 სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნევს შრომის ანაზღაურებით ფორმირებულ კომპენსაციას:

ა-----ის სასარგებლოდ 15252 (თხუთმეტი ათას ორას ორმოცდა თორმეტი) ლარის ოდენობით (დარიცხული). აღნიშნული თანხა წარმოადგენს მოსარჩელის 12 თვის სახელფასო ანაზღაურების ჯამს.

დ-----ის სასარგებლოდ 13860 (ცამეტი ათას რვაას სამოცი) ლარის ოდენობით (დარიცხული). აღნიშნული თანხა წარმოადგენს მოსარჩელის 12 თვის სახელფასო ანაზღაურების ჯამს.

გ-----ს სასარგებლოდ 14400 (თოთხმეტი ათას ოთხასი) ლარის ოდენობით (დარიცხული). აღნიშნული თანხა წარმოადგენს მოსარჩელის 12 თვის სახელფასო ანაზღაურების ჯამს.

მართალია, დადგენილ იქნა, რომ შრომითი კონტრაქტები უვადო ხასიათის იყო, მაგრამ ამავე დროს, მოსარჩელეთა დათხოვნიდან ჯერ საკმაოდ მოკლე პერიოდ გავიდა და დაკისრებული კომპენსაციის ოდენობის შიგნით სავსებით შესაძლებელია მოსარჩელეთა ხელახალი დასაქმება. ამიტომაც 12 თვის ოდენობაში გამოხატული კომპენსაცია საკმაოდ რესტიტუციაა.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, 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 თანახმად 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 მოსარჩელეთა სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სარჩელის წარდგენისას გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100-100 ლარის ანაზღაურება. ამავე დროს, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაკისრებული თანხის 3% - 1305 ლარი.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვეტა

1. დ-----ის, ა-----ისა და გ-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი სსიპ ს-----ის გ-----ის 2018 წლის 18 სექტემბრის 2---- ბრძანება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, ა-----ის, დ-----ისა და გ-----ს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნაწილში;
3. მოპასუხეს დაეკისროს ერთჯერადი კომპენსაციის გადახდა მოსარჩელეთათვის: **ა-----ის სასარგებლოდ 15252 ლარი (დარიცხული); დ-----ის სასარგებლოდ 13860 ლარი (დარიცხული); გ-----ს სასარგებლოდ 14400 ლარი (დარიცხული);**
4. მოპასუხეს დაეკისროს მოსარჩელეთა სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა თითოეულისათვის 100 ლარის ოდენობით;
5. მოპასუხეს დაეკისროს ბიუჯეტის სასარგებლოდ 1305 ლარის გადახდა;
6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში (გრ. რობაქიძის 7ა) დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით

გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს (აღმაშენებლის ხეივანი, მე-12 კმ. N6) 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

კოპალიანი

ირაკლი