



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

22 მარტი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ირმა იმნაძე

მოსარჩელე - სს „თ-----ი“

წარმომადგენელი - მ-----ი, ა-----ი

მოპასუხე - მ--ა ბ---ა

წარმომადგენელი - იმედო არჯევანიძე

დავის საგანი - თანხის დაკისრება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. დაეკისროს მოპასუხე მ--ა ბ---ას მოსარჩელე სს „თ-----ი“-ს სასარგებლოდ პირგასამტეხლოს - 5 000 ლარის გადახდა.

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

2016 წლის 16 ივნისს სს „ბ-----ა“-ს და მ--ა ბ---ას შორის დაიდო წინარე ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც, დასაქმების კანდიდატი შემდგომი შრომითი ხელშეკრულების დადებისას დასაქმდებოდა ბანკში პირადი ბანკირის პოზიციაზე. აღნიშნული ხელშეკრულებით სამუშაოს აღწერის თარიღად განისაზღვრა არაუგვიანეს 2017 წლის 1 იანვარი. წინარე ხელშეკრულების მიხედვით, დასაქმების წინასწარი შეთანხმების ხელმოწერის თარიღიდან სამუშაოს დაწყების თარიღამდე ნებისმიერი მხარის მიერ თავისი პოზიციის შეცვლისთვის, რაც ხელს შეუშლიდა მომსახურების ხელშეკრულების (შრომითი კონტრაქტის) გაფორმებას, პოზიციის შემცვლელ

მხარეს დაეკისრებოდა ჯარიმა 5 000 ლარის ოდენობით. ამავე მხარეებს შორის წინასწარი შეთანხმების საფუძველზე, 2016 წლის 23 სექტემბერს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც დადგინდა, რომ შრომითი ხელშეკრულება ძალაში შედიოდა 2017 წლის 01 იანვარს და ძალაში იყო 2017 წლის 01 ივლისამდე. 2017 წლის 1-2 იანვარი იყო საშობაო დასვენების დღეები, შესაბამისად, აღნიშნული ხელშეკრულების თანახმად მ--ა ბ---ა სამუშაოდ ბანკში უნდა გამოცხადებულიყო 2017 წლის 3 იანვარს, თუმცა მოპასუხე არ გამოცხადებულა ბანკში სამუშაოდ და არც განუხორციელებია აღნიშნულის თაობაზე შესაბამისი გაფრთხილება.

მოგვიანებით, მოპასუხესთან ზეპირი კომუნიკაციის შედეგად გაირკვა, რომ ის არ აპირებდა სამსახურში გამოცხადებას, შესაბამისად, წინარე ხელშეკრულების დარღვევის გამო მოსარჩელემ 2016 წლის 17 ნოემბერს გაფრთხილების წერილი გაუგზავნა დასაქმების კანდიდატს და შეატყობინა, რომ ვინაიდან მან დაარღვია წინარე ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულება, რაც გამოიხატა მის მიერ პოზიციის შეცვლაში, დამსაქმებელმა ისარგებლა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული უფლებით და დააკისრა მას ჯარიმა 5 000 ლარის ოდენობით. გაფრთხილების მიუხედავად, მოპასუხეს არ განუხორციელებია საჯარიმო თანხის გადახდა. 2016 წლის 12 დეკემბერს კი ბანკს მოპასუხისგან ეცნობა, რომ ის არ აპირებდა პირგასამტეხლოს გადახდას. ამავე მომართვის თანახმად, მოპასუხისგან ბანკს ეცნობა, რომ სურდა დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, რაზეც ბანკმა რეაგირება არ მოახდინა იმის გათვალისწინებით, რომ რეალურად მხარეები იმყოფებოდნენ წინარე ხელშეკრულების რეგულირების სფეროში და მათ შორის ფაქტობრივად არც წარმოშობილა დამსაქმებელ-დასაქმებულის ურთიერთობა.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო და განმარტა რომ სარჩელი უსაფუძვლოა. წინარე ხელშეკრულებით განისაზღვრა, რომ დასაქმების წინასწარი შეთანხმების ხელმოწერის თარიღიდან სამუშაოს დაწყების თარიღამდე ნებისმიერი მხარის მიერ თავისი პოზიციის შეცვლისთვის, რაც ხელს შეუშლის მომსახურების ხელშეკრულების გაფორმებას, პოზიციის შემცვლელი მხარე დაჯარიმდება 5 000 ლარის ოდენობით. აღნიშნული დანაწესის თანახმად, საკვანძო პირობა ხელშეკრულების გაფორმების ვალდებულებაა, რაც მოპასუხის მხრიდან შესრულდა. 2016 წლის 23 სექტემბერს ერთი მხრივ, სს „ბ-----ა“-ს და, მეორეს მხრივ, მ--ა ბ---ას შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება. 2016 წლის 16 ივნისს გაფორმებული წინასწარი შეთანხმება არსებითად ახლებურად აწესრიგებს ურთიერთობას დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის, შესაბამისად, წინასწარი ხელშეკრულების ის პირობები, რომელიც მისი

გაფორმების მიზანს ემსახურებოდა, მისი შესრულებით კარგავს ძალას. მოპასუხის განმარტებით, მცდარია მოსარჩელის მითითება იმის თაობაზე, რომ იგი არ გამოცხადდა დაკავებულ თანამდებობაზე სამუშაოდ, ვინაიდან მათ შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ძალაში შესვლამდე მის მიერ რაიმე პოზიციის დაკავება და შრომით მოვალეობაზე საფუძველი იქნებოდა ფაქტობრივ და სამართლებრივ საფუძველს მოკლებული. მის მიერ დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლება და შრომითი ხელშეკრულება მოთხოვნილ იქნა 2017 წლის 12 იანვრიდან.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2016 წლის 16 ივნისს სს „ბ-----ა“-ს და მოპასუხე მ--ა ბ---ას შორის გაფორმდა წინასწარი შეთანხმება, რომლის თანახმადაც, მ--ა ბ---ასათვის მოსარჩელის მხრიდან შეთავაზებულ იქნა პირადი ბანკირის პოზიციის დაკავება. აღნიშნული ხელშეკრულების თანახმად სამუშაოს დაწყების თარიღად განისაზღვრა არაუგვიანეს 01.01.2017 წელი.

წინასწარი შეთანხმების თანახმად „დასაქმების წინასწარი შეთანხმების ხელმოწერის თარიღიდან სამუშაოს დაწყების თარიღამდე ნებისმიერი მხარის მიერ თავისი პოზიციის შეცვლისათვის, რაც ხელს შეუშლის მომსახურების ხელშეკრულების გაფორმებას, პოზიციის შემცვლელ მხარეს დაეკისრება ჯარიმა 5 000 ლარის ოდენობით (დაბეგვრის შემდეგ), თუ არ სრულდება ქვემოთ მოცემული პირობები : ამჟამინდელი დამსაქმებელი იყენებს კონკურენტ ორგანიზაციაში დასაქმების შეზღუდვის უფლებას; შეზღუდვის პერიოდი აღემატება 3 თვეს“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- წინასწარი შეთანხმება (ს.ფ.17-19);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.2. 2016 წლის 23 სექტემბერს სს „ბ-----ა“-ს, როგორც დამსაქმებელს, და მ--ა ბ---ას, როგორც დასაქმებულს, შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება. აღნიშნული ხელშეკრულების არსებითი პირობების 4.1. პუნქტის თანახმად, წინამდებარე ხელშეკრულება ძალაში შედის 01.01.2017-დან და იდება გამოსაცდელი ვადით 01.07.2017-მდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.20-28);
- არსებითი პირობები (ს.ფ.29-30);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. მოპასუხე მ--ა ბ---ა შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრულ დროს არ გამოცხადებულა სს „ბ-----ა“-ში ამ ხელშეკრულებით

გათვალისწინებული თანამდებობის დასაკავებლად.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა მიმოწერა (ს.ფ.31-35);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.4. მოპასუხე მ--ა ბ---ას სს „რე-----ი“-ს მიერ 2016 წლის 17 ნოემბერს გაეგზავნა წერილობითი მიმართვა წინარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირგასამტხელოს - 5 000 ლარის გადახდის შესახებ მოთხოვნით. მოპასუხემ უარი განაცხადა აღნიშნული თანხის გადახდაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვები (ს.ფ.31-35);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.5. მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულებების ფარგლებში, მოპასუხე მ--ა ბ---ას სს „ბ-----ა“-ში შრომითი საქმიანობა ფაქტობრივად არ განუხორციელებია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ახსნა-განმარტება.

3.1.6. 2017 წლის 08 მ--სს განხორციელებული რეორგანიზაციის საფუძველზე, სს „თ-----ი“ წარმოადგენს სს „ბ-----ა“-ს უფლებამონაცვლეს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ამონაწერები მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან (ს.ფ.38-39; 86-88);
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე სხვა ფაქტობრივი გარემოებები მხარეებს სადავოდ არ გაუხდიათ.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა სს „თ-----ი“-ს სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ შეესაბამება მოთხოვნის სამართლებრივ საფუძველებს რის გამოც არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

„ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 23-ე მუხლი; „სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის“ მე-6 და მე-7 მუხლები; „ევროპის სოციალური ქარტიის“ 1-ლი მუხლი; საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 1-ლი, მე-2, მე-7, 37-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 327-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. სოციალური სახელმწიფოს მთავარი პრინციპი ადამიანთა თანასწორუფლებიანობისა და ღირსეული ცხოვრების უფლების უზრუნველყოფაა, რაც გულისხმობს სახელმწიფოს მიზანს დაამკვიდროს სამართლიანი სოციალური წესრიგი, შეინარჩუნოს საერთო ეკონომიკური წონასწორობა და გამორიცხოს ან მინიმუმამდე დაიყვანოს გაუმართლებელი სოციალური განსხვავებები. სოციალური სამართლიანობის იდეის რეალიზების ერთ-ერთ გზას შრომის უფლების დაცვა წარმოადგენს, რაც სახელმწიფომ ამ მიზანთან თანმხვედრი კანონმდებლობის, პოლიტიკისა და ინსტიტუციური მექანიზმების დანერგვით უნდა უზრუნველყოს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტების თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით; შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

ამდენად, შრომის კოდექსი უპირატესი ძალით სარგებლობს სამოქალაქო კოდექსის მიმართ, რომელიც მოქმედებს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როცა შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხი არ რეგულირდება შრომის კოდექსით ან სხვა სპეციალური კანონით. ამასთან, შრომის უფლება და დასაქმებულთა გარანტიები განმტკიცებულია არამარტო ეროვნული კანონმდებლობით, არამედ საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის 1-ლი და მე-2 ნაწილების თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

შრომითი ხელშეკრულება სპეციფიკური სამოქალაქო ხელშეკრულებაა. ხელშეკრულების განსაკუთრებულობა მხარეთა შორის არსებული

სამართალურთიერთობის თავისებურებაში მდგომარეობს, რამდენადაც კერძო სამართლისათვის დამახასიათებელი მხარეთა თანასწორობის ფუძემდებლური პრინციპი, შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში, მოდიფიცირებას განიცდის. კერძოდ, დაქირავებული დამოკიდებული ხდება დამქირავებლის მითითებებზე და მის მიერ დადგენილ ორგანიზაციულ პირობებზე. დამსაქმებლის ხელში არსებული მატერიალური და ეკონომიკური რესურსის გათვალისწინებით, რაც სუბორდინაციის, დამოკიდებულებისა და დაქვემდებარების პირობებს ქმნის და დასაქმებულისათვის არასასურველი, ნეგატიური სოციალური შედეგის დადგომის შანსი დიდია. შრომითი ხელშეკრულების ეს სპეციფიკა განაპირობებს სახელმწიფოს მხრიდან განსაკუთრებული რეგულირების საჭიროებას, რაც დასაქმებულთა უფლებების დაცვისა და ეფექტური რეალიზების მექანიზმების საკანონმდებლო და ინსტიტუციურ დონეზე განმტკიცებაში გამოიხატება **(ლეონიდე ადეიშვილი, დავით კერესელიძე, საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, „ქართული სამართლის მიმოხილვა“ №62003-10, გვ. 10; პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში, თბილისი, 2015წ.; გვ. 23).**

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულებით შეიძლება წარმოიშვას მომავალი ხელშეკრულების დადების ვალდებულება. ხელშეკრულებისათვის გათვალისწინებული ფორმა ვრცელდება ასევე წინარე ხელშეკრულებაზედაც.

წინარე ხელშეკრულება არის ვალდებულებით სამართლებრივი გარიგება, რომლითაც მხარეები კისრულობენ სხვა ხელშეკრულების დადების ვალდებულებას. ანუ მხარეები სამართლებრივად იბოჭავენ თავს მომავალში ე.წ. ძირითადი ხელშეკრულების დადების ვალდებულებით. აღნიშნული შეთანხმება ხელს უწყობს რა სახელშეკრულებო ურთიერთობის გამყარებას, იმყოფება განსაზღვრულ მიმართებაში ე.წ. ძირითად ხელშეკრულებასთან, რომელიც, როგორც წესი, მიმართულია კონკრეტული ეკონომიკური შედეგის მიღწევისკენ მაშინ, როდესაც წინარე ხელშეკრულებით, რომელიც წინ უსწრებს ძირითად ხელშეკრულებას, მხარეები იღებენ ვალდებულებას, რომ მომავალში დადებენ გარიგებას წინარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობებით. წინარე ხელშეკრულებაში მხარეებმა ნათლად უნდა განსაზღვრონ, თუ რა არსებითი პირობებით აპირებენ ისინი მომავალში ძირითადი ხელშეკრულების დადებას. წინარე ჩვეულებრივი ხელშეკრულებაა და მის მიმართ ვრცელდება ყველა ის მოთხოვნა, რაც ხელშეკრულებების მიმართ.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ 2016 წლის 16 ივნისს სს „ბ-----ა“-ს და მოპასუხე მ--ა ბ---ას შორის გაფორმდა წინასწარი შეთანხმება, რომლის თანახმადაც, მ--ა ბ---ასათვის მოსარჩელის მხრიდან შეთავაზებულ იქნა პირადი ბანკირის პოზიციის დაკავება. აღნიშნული ხელშეკრულების თანახმად სამუშაოს დაწყების თარიღად განისაზღვრა არაუგვიანეს 01.01.2017 წელი. წინასწარი შეთანხმების თანახმად „დასაქმების წინასწარი შეთანხმების ხელმოწერის თარიღიდან სამუშაოს დაწყების თარიღამდე

ნებისმიერი მხარის მიერ თავისი პოზიციის შეცვლისათვის, რაც ხელს შეუშლის მომსახურების ხელშეკრულების გაფორმებას, პოზიციის შემცვლელ მხარეს დაეკისრება ჯარიმა 5 000 ლარის ოდენობით (დაბეგვრის შემდეგ), თუ არ სრულდება ქვემოთ მოცემული პირობები : ამჟამინდელი დამსაქმებელი იყენებს კონკურენტ ორგანიზაციაში დასაქმების შეზღუდვის უფლებას; შეზღუდვის პერიოდი აღემატება 3 თვეს”.

ასევე დადგენილია, რომ 2016 წლის 23 სექტემბერს სს „ბ-----ა“-ს, როგორც დამსაქმებელს, და მ--ა ბ---ას, როგორც დასაქმებულს, შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება. აღნიშნული ხელშეკრულების არსებითი პირობების 4.1. პუნქტის თანახმად, წინამდებარე ხელშეკრულება ძალაში შედის 01.01.2017-დან და იდება გამოსაცდელი ვადით 01.07.2017-მდე. ამასთანავე, მიუხედავად მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების დადების ფაქტისა, იგი ფაქტობრივად არ ამოქმედებულა და მხარეებს შორის ფაქტობრივად არ დაწყებულა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-7 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან მ--ა ბ---ას ფაქტობრივად არ განუხორციელებია შრომითი საქმიანობა, მათ შორის შრომითი ურთიერთობა არ წარმოშობილა. შესაბამისად, ვინაიდან შრომითი ურთიერთობა არ წარმოშობილა ვერც მისგან გამომდინარე ვალდებულების დარღვევას ექნებოდ ადგილი. რაც შეეხება წინარე ხელშეკრულებას, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის შესაბამისად, მის მიმართ ვრცელდება ყველა ის მოთხოვნა, რაც შრომითი ხელშეკრულების მიმართ. აქედან გამომდინარე, სასამართლო დავის გადაწყვეტისას იხელმძღვანელებს სწორედ შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი ნორმებითა და პრინციპებით.

6.2. მოცემულ შემთხვევაში, განსახილველ საკითხს წარმოადგენს მხარეთა შორის 2016 წლის 16 ივნისს გაფორმებული წინარე შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, პირგასამტეხლოს მოთხოვნის მართლობიერების დადგენა. აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო განმარტავს შემდეგს:

„ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ 23-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, ყველას აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, სამართლიანი და ხელსაყრელი სამუშაო პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

„სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის თანახმად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად წარმოადგენს საქართველო),

აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება, და მიიღებენ შესაბამის ზომებს ამ უფლების დასაცავად. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები.

„ევროპის სოციალურ ქარტიის“ 1-ლი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას, შემდგომში სრული დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით; ასევე, ეფექტურად დაიცვან მუშაკის უფლება გამოიმუშაოს საარსებო სახსრები მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით.

საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით განმტკიცებულია სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც ადამიანთა თანასწორუფლებიანობისა და ღირსეული ცხოვრების უფლების უზრუნველყოფას გულისხმობს. სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი სოციალური სამართლიანობის იდეის მატარებელია და მისი მიზანია დაამკვიდროს სამართლიანი სოციალური წესრიგი, შეინარჩუნოს საერთო ეკონომიკური წონასწორობა და გამორიცხოს ან მინიმუმამდე დაიყვანოს გაუმართლებელი სოციალური განსხვავებები. შრომის უფლების დაცვა და უზრუნველყოფა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპის რეალიზაციის ერთ-ერთ კომპონენტს წარმოადგენს. (*„პრაქტიკული სახელმძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის სფეროში“, თბილისი, 2015წ.*)

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით უზრუნველყოფილია „შრომის თავისუფლება“. აღნიშნული მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

კონსტიტუციის ეს დებულება პირველ რიგში მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების დადების თავისუფლების პრინციპს, რადგან შრომითი ხელშეკრულების დადების თავისუფლება შრომის სამართალში აღიარებულია, როგორც კონსტიტუციით უზრუნველყოფილი და განმტკიცებული კონცეფცია. შრომის თავისუფლების კონსტიტუციური პრინციპიდან გამომდინარე, დასაქმებული თავისუფალია თავის სამუშაოსა და დამსაქმებლის არჩევანში და ამგვარად მას აქვს შესაბამისი თავისუფლება, გააფორმოს ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება. შრომის თავისუფლება გულისხმობს სამუშაოს კატეგორიის თავისუფალ არჩევანსაც. შრომის თავისუფლება მოიცავს ადამიანის უფლებას, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის სფერო და პროფესია. (*„საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები“, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, გვ. 27*)

კონსტიტუციის ზემოთ დასახელებულ მუხლში, მითითებული „შრომის

თავისუფლება“ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო“ **(საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/4-24; 28.02.1997წ.)**. ასევე, „შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცას მათი შრომითი უფლებები“ **(საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/2- 389; 26.10.2007წ.)**. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებითვე, „კონსტიტუციის პირველი პუნქტით დაცულია არამარტო უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო“ **(საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/2-389; 26.10.2007წ.)**.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით (კონსტიტუციის ახალი რედაქციის თანახმად 26-ე მუხლი) აღიარებულია პირის უმიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას, შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია სათანადო კანონით - შრომის კოდექსით. **(იხ. სუსგ. №ას-1261-1520-09, 23.03.2010წ.; №ას-397-370-2010, 11.10.2010წ.; №ას-838-889-2011, 19.09.2011წ.; №ას-427-403-2013, 25.06.2013წ.)**

ამდენად, ზემოთ აღნიშნული განმარტებებიდან გამომდინარე, „შრომის თავისუფლება“ მოიცავს როგორც მხარის უფლებას თავისი ნების შესაბამისად აირჩიოს შრომითი საქმიანობა, ასევე უფლებას აირჩიოს დამსაქმებელი ან/და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე შეწყვიტოს მასთან შრომითი ურთიერთობა.

მოცემულ შემთხვევაში, როგორც ზემოთ იქნა აღნიშნული მხარეთა შორის დაიდო წინარე შრომითი ხელშეკრულება. ხელშეკრულებით განისაზღვრა პირობა პირგასამტეხლოს შესახებ მხარეთა შორის დასაქმების წინასწარი შეთანხმების ხელმოწერის თარიღიდან სამუშაოს დაწყების თარიღამდე ნებისმიერი მხარის მიერ თავისი პოზიციის შეცვლისთვის, რაც ხელს შეუშლიდა მომსახურების ხელშეკრულების გაფორმებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს. აღნიშნული მუხლის 1-ლი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ ერთი საფუძველია - დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება. ამასთან, დასაქმებულის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დასაქმებული არ არის ვალდებული, დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ამავე კოდექსის 38-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად,

მას ეკისრება ერთადერთი ვალდებულება - არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

აღნიშნული დანაწესი, ძალიან მნიშვნელოვანია პრაქტიკული თვალსაზრისით, რადგან იგი კრძალავს ნებისმიერი ისეთი პირობის ჩადებას შრომით ხელშეკრულებაში, რომელიც შრომის კოდექსში განსაზღვრული სამართლებრივი რეგულაციების საწინააღმდეგოდ აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. ეს წესი ვრცელდება, ასევე წინარე შრომით ხელშეკრულებაზეც.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მხარეთა შორის 2016 წლის 16 ივნისს დადებული შეთანხმებით განსაზღვრული პირობა პირგასამტეხლოს შესახებ, საქართველოს შრომის კოდექსის 1.3. მუხლის საწინააღმდეგოდ, აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას, ვინაიდან მის მიერ შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე უარის თქმის ან/და ნებისმიერი მიზეზით მისი ბრალით ხელშეკრულების გაუფორმებლობის შემთხვევისათვის ითვალისწინებს სანქციას. შესაბამისად, შეთანხმების ეს დანაწესი, ასევე ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციით განმტკიცებულ „შრომის თავისუფლების“ პრინციპს, ვინაიდან შეთანხმებით გათვალისწინებული პირობა, მ--ა ბ---ას უზღუდავს თავისუფლებას თავისი ნების შესაბამისად გააფორმოს ან არ გააფორმოს შრომითი ხელშეკრულება მოსარჩელესთან.

6.3. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

სსკ-ის 54-ე მუხლი წარმოადგენს გარიგების შინაარსის კონტროლის განმსაზღვრელ ცენტრალურ ნორმას და განამტკიცებს კერძო ავტონომიის შეზღუდვის რამდენიმე შემთხვევას. აღნიშნული ნორმა გამოყოფს „სამი სახის ფასეულობას“, რომელთა დარღვევა იწვევს გარიგების ბათილობას: კანონით დადგენილი წესი და აკრძალვა, საჯარო წესრიგი და ზნეობის ნორმები.

გარიგების ბათილობის ლეგალურ დეფინიციას სამოქალაქო კოდექსი არ შეიცავს და მხოლოდ იმით შემოიფარგლება, რომ განსაზღვრული პირობების დარღვევით დადებულ გარიგებებს ბათილად აღიარებს.

სასამართლო განმარტავს, რომ უცილობდ ბათილი (არარა) გარიგება ეწოდება ისეთ გარიგებას, რომელიც დადებისთანავე ბათილია და მონაწილეთა მიერ განზრახულ სამართლებრივ შედეგს არ წარმოშობს. ასეთი გარიგებით

გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგი არ დადგება არც გარიგების უშუალო მონაწილეების და არც მესამე პირების მიმართ. გარიგება დადებისთანავე ბათილია და მას ნამდვილად ვერ გადააქცევს ვერც გარიგების მონაწილეთა შემდგომი მოქმედება, ვერც სახელმწიფო ორგანოს მხრიდან მოწონება ან სასამართლოს გადაწყვეტილება.

ამდენად, ბათილია გარიგება, თუ ის არ იწვევს გარიგების მონაწილეების მიერ დასახული სამართლებრივი შედეგის დადგომას, რადგან მოქმედი სამართალი გარიგების მონაწილეთა მიერ განხორციელებულ ნების გამოვლენასა და სხვა ქმედებას სამართლებრივად დაუშვებლად მიიჩნევს. ამასთან, ბათილი გარიგების ბათილად მიჩნევისათვის არ არის სავალდებულო რაიმე პროცედურის დაცვა: შეცილება, გარიგების ბათილობის მოთხოვნა, ან სასამართლოს მიერ მისი მიჩნევა ბათილად, რადგან უცილოდ ბათილი (არარა) გარიგება ბათილად ითვლება მისი დადების მომენტიდან.

აღნიშნული მუხლი არ შეიცავს კანონის ცნებას. ამიტომ კანონის, როგორც ნორმატიული აქტის, გაგება უნდა მოხდეს ნორმატიული აქტების შესახებ კანონისა და სამოქალაქო კოდექსის შესაბამისი ნორმების საფუძველზე. აქედან გამომდინარე, კანონის ცნება სსკ-ის 54-ე მუხლში გაგებული უნდა იქნეს ფართოდ და მასში უნდა იქნეს მოაზრებული, როგორც კანონი ფორმალური გაგებით, ისე მატერიალური გაგებით. ე.ი. ყველა ნორმატიული აქტი, რომელიც გარიგების შინაარსის განსაზღვრისათვის რელევანტურ ნორმებს შეიცავს. ამასთან, აღნიშნული მუხლი ერთმანეთისაგან განასხვავებს კანონით დადგენილი წესისა და კანონით დადგენილი აკრძალვის დარღვევას. თუმცა, ხელყოფს თუ არა გარიგება კანონით დადგენილ წესს ან აკრძალვას და რა სამართლებრივი შედეგი უნდა მოჰყვეს ამ ხელყოფას, გარიგების განმარტების შედეგად უნდა დადგინდეს.

ყოველივე ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მხარეთა შორის 2016 წლის 16 ივნისის შეთანხმების ის ნაწილი, რომლის თანახმადაც მხარეთა ნების შეცვლის შემთხვევაში გათვალისწინებულ წარმოადგენს უცილოდ ბათილ (არარა) გარიგებას, ვინაიდან ეწინააღმდეგება კანონით დადგენილ აკრძალვებს. კერძოდ, კონსტიტუციით განმტკიცებულ „შრომის თავისუფლების“ პრინციპსა და შესაბამისად საქართველოს შრომის კოდექსს. აქედან გამომდინარე, სადავო გარიგების დასახელებული ნაწილი ბათილად ითვლება მისი დადების მომენტიდან და არ წარმოშობს მხარეთათვის არანაირ სამართლებრივ შედეგს ან/და უფლება-მოვალეობებს.

ამდენად, ყოველივე ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, სს „თ-----ი“-ს სარჩელი მოპასუხე მ--ა ბ---ასთვის პირგასამტეხლოს სახით - 5 000 ლარის დაკისრების თაობაზე დაუსაბუთებელია და არ არსებობს მისი დაკმაყოფილების სამართლებრივი საფუძველი.

ამასთან, სასამართლო დამატებით მიუთითებს, საქართველოს შრომის კოდექსის

44-ე მუხლზე, რომლი თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით და განმარტავს, რომ თუკი, როგორც მოსარჩელე სარჩელში თავად აღნიშნავს, შეთანხმებით დადგენილ ვადაში შრომითი ხელშეკრულების გაუფორმებლობით სს „თ-----ი“-ს მიადგა რაიმე ზიანი, აღნიშნული ზიანი დადასტურებული და დასაბუთებული უნდა იყოს კონკრეტული გარემოებებითა და მტკიცებულებებით, რასაც მოცემულ შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის მეორე ნაწილის, პირველი წინადადების თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ.

სარჩელზე სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილია 150 ლარი (ს.ფ.40). სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. სს „თ-----ი“-ს სარჩელი მოპასუხე მ--ა ბ---ას მიმართ პირგასამტეხლოს დაკისრების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით;
4. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების

გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არუგვიანეს 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
ლაკერბაია**

თამარ