



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

25.09.2019 წ.
თბილისი

ქ.

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

მოსარჩელე ა----- ლ-----ა,
წარმომადგენელი მ----- ჯ---ი,
მოპასუხე შპს სულხან - საბა ორბელიანის სასწავლო უნივერსიტეტი,
წარმომადგენელი თ----- თ-----ე, ნ---- ქ-----ე,

დავის საგანი: კომპენსაციის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. მოპასუხე შპს სულხან-საბა ორბელიანის სასწავლო უნივერსიტეტს დაეკისროს მოსარჩელე ა----- ლ-----ას სასარგებლოდ 2014 წლის 01 სექტემბრის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო 2 თვის კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 2750 ლარის გადახდა.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე არ ცნობს სასარჩელო მოთხოვნებს და ითხოვს მოსარჩელეს უარი ეთქვას მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე 01.09.2014 წელს დადებული წერილობითი ხელშეკრულების

საფუძველზე დასაქმებული იყო შპს სულხან-საბა ორბელიანის სასწავლო უნივერსიტეტის პედაგოგად სამართლის ფაკულტეტზე, სადაც კითხულობდა ლექციებს რამდენიმე საგანში. მოსარჩელის ანაზღაურება შეადგენდა 1 წაკითხულ საათზე დასაბეგრ 50 ლარს (დაბეგრილი 40 ლარი). მოსარჩელის საშუალო ხელფასი შეადგენდა დასაბეგრ 1375 ლარს (დაბეგრილი 1100 ლარი).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

01.09.2014 წლის შრომითი ხელშეკრულების ასლი ს.ფ. 22-24.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების 1.1. პუნქტის თანახმად, მოწვეული სპეციალისტი თანახმაა განახორციელოს შრომითი საქმიანობა სულხან-საბა ორბელიანის სასწავლო უნივერსიტეტში, ხოლო უნივერსიტეტი უხდის მოწვეულ სპეციალისტს შეთანხმებულ ანაზღაურებას. ხელშეკრულების 2.2. პუნქტის თანახმად, მოწვეული სპეციალისტი სასწავლო პროცესში ერთვება შესაბამისი ფაკულტეტის დეკანის მიერ განსაზღვრულ დროს, საგანმანათლებლო პროგრამის შესაბამისად. ხელშეკრულების 2.3. პუნქტის თანახმად, ამ ხელშეკრულების გაფორმება არ აძლევს უფლებას მოწვეულ სპეციალისტს მოითხოვოს რაიმე სახის ანაზღაურება თუ საგანმანათლებლო პროგრამაში ცვლილების შეტანის შედეგად, შესაბამისი სასწავლო კურსი აღარ არის გათვალისწინებული პროგრამით და/ან სტუდენტები არ დარეგისტრირდნენ სასწავლო კურსზე (არჩევითი სასწავლო კურსის შემთხვევაში), და/ან დარეგისტრირებული სტუდენტების რაოდენობა არ იძლევა ჯგუფის გახსნის შესაძლებლობას (10-ზე ნაკლები). ამავე ხელშეკრულების 3.4. პუნქტის თანახმად, მოწვეული სპეციალისტი ვალდებულია დაემორჩილოს დამსაქმებლის გადაწყვეტილებებს სასწავლო წლის განმავლობაში საათობრივი დატვირთვის ცვლილებას, თუკი ასეთი გამოწვეულია უნივერსიტეტის სტრუქტურული რეორგანიზაციით, სტუდენტთა რაოდენობის ცვლილებით, სასწავლო პროცესიდან გამომდინარე ობიექტური მიზეზებით. ხელშეკრულების 4.1.1. პუნქტის თანახმად, უნივერსიტეტი პასუხისმგებლობა კისრულობს: უზრუნველყოს მოწვეული სპეციალისტი შესაფერისი კვალიფიკაციის სამუშაოთი. ხელშეკრულების 5.1. მუხლის თანახმად, მოწვეული სპეციალისტის მიერ ამ ხელშეკრულების საფუძველზე შესრულებული სამუშაო ანაზღაურდება საათობრივი პრინციპით. უნივერსიტეტი მოწვეულ სპეციალისტს ერთ წაკითხულ სალექციო საათში უხდის 40 ლარს (დაბეგრილი ოდენობით).

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

01.09.2014 წლის შრომითი ხელშეკრულების ასლი ს.ფ. 22-24.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. მოსარჩელემ 05.02.2019 წელს მოპასუხისაგან ელექტრონულ ფოსტაზე

მიიღო შეტყობინება, რომ საათების არქონის გამო იგი ველარ წაიკითხავდა ლექციებს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

05.02.2019 წლის წერილის ასლი ს.ფ. 25.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.4. მოსარჩელემ 01.03.2019 წელს წერილობით მიმართა მოპასუხეს, რაზედაც 13.03.2019 წელს მან წერილობით აცნობა, რომ მოსარჩელესა და უნივერსიტეტს შორის 01.09.2014 წელს დადებული შრომითი ხელშეკრულება ძალაშია და მოქმედებს განუსაზღვრელი ვადით. შესაბამისად არ არსებობს რაიმე აქტი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. წერილში ასევე აღნიშნულია, რომ უნივერსიტეტში ბოლო სამი წლის განმავლობაში შემცირდა სამართლის ფაკულტეტის სტუდენტების რაოდენობა, რამაც შესაბამისად სასწავლო ჯგუფების შემცირება გამოიწვია. ვინაიდან გაზაფხულის სემესტრში სასწავლო კურსში „ადამიანის ძირითადი უფლებები“ შედგა მხოლოდ ერთი ჯგუფი და აფილირებული ლექტორი დაიტვირთა, აღნიშნულ სემესტრში ვერ მოხდა მოსარჩელისათვის სალექციო საათების შეთავაზება. უნივერსიტეტსა და მოსარჩელეს შორის დადებული ხელშეკრულების 3.4. პუნქტი კი ითვალისწინებს სასწავლო წლის განმავლობაში მოწვეული სპეციალისტის საათობრივი დატვირთვის ცვლილების შესაძლებლობას, რომელიც გამოწვეულია სტუდენტთა რაოდენობის ცვლილებით, უნივერსიტეტის სტრუქტურული რეორგანიზაციით და სასწავლო პროცესიდან გამომდინარე ობიექტური მიზეზებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

13.03.2019 წლის წერილის ასლი ს.ფ. 27-29.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.5. მოსარჩელის მხრიდან შრომითი საქმიანობის შედეგად შრომითი ურთიერთობის პერიოდში ხელშეკრულების ნაკისრი რაიმე ვალდებულება არ დარღვეულა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილია საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

მოცემული დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს იმ ფაქტობრივი გარემოების დადგენა, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა უნდა იქნეს მიჩნეული შეწყვეტილად თუ არა.

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.

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

სასამართლოს განმარტავს, რომ წინამდებარე საქმე, ეხება რა შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე კომპენსაციის ანაზღაურების საკითხებს, სწორედ მოპასუხის მხარეს გადახრის მტკიცების ტვირთის დიდ ნაწილს. შრომით ურთიერთობაში სწორედ რომ მოპასუხეა ე.წ. „ძლიერი მხარე“ და მას რა თქმა უნდა მეტი ბერკეტი და საშუალება აქვს სინქრონულად და თანმიმდევრულად ასახოს დასაქმებულთან არსებული სამართალურთიერთობა შესაბამისი დოკუმენტაციის შექმნითა და აღრიცხვით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა იზრუნოს იმაზე, რომ თითოეულ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა, ყოველი შრომის ანაზღაურების გაცემა, შრომითი ურთიერთობის დაწყება, შეჩერება თუ დასრულება ასახოს ისე, რომ დავის შემთხვევაში ნათელი და არაორაზროვანი მტკიცებულება წარმოადგინოს სამართალწარმოებაში, რომლებიც გასაგებად წარმოაჩენენ იმ სინქრონსა და სურათს, რომლითაც სათანადოდ დადგინდება განვითარებული მოვლენები.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის მითითებას იმასთან დაკავშირებით, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი, ასევე ვერც მოპასუხის მოსაზრებას გაიზიარებს იმასთან დაკავშირებით, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა არ შეწყვეტილა და კვლავაც არსებობს, მიუხედავად იმისა რომ ამ ეტაპზე მოსარჩელე კონკრეტულ სამუშაოს არ ასრულებს, ხოლო მოპასუხე თავის მხრივ სახელფასო ანაზღაურებას არ

გაცემს.

საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების ანალიზის საფუძველზე სასამართლო მიიჩნევს, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილია, ვინაიდან საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად აუცილებელია არსებობდეს შრომითი საქმიანობა (შესასრულებელი სამუშაო), რისი უზრუნველყოფის ვალდებულებაც ხელშეკრულებით დამსაქმებელს აქვს და რისი შეთავაზებაც ამ დროსათვის მოპასუხეს მოსარჩელისათვის არ შეუძლია.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება.

მოცემულ შემთხვევაში საქმის მასალებით და მხარეთა ახსნა-განმარტებით უდავოდ დგინდება, რომ მოსარჩელის მიერ შესრულებული სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, რომელიც დამოკიდებულია მოპასუხე უმაღლესი განათლების დაწესებულებაში ჩარიცხულ სტუდენტთა რაოდენობაზე, რაშიც არც მოსარჩელეს და არც მოპასუხეს ბრალი არ მიუძღვით და აღნიშნულ ფაქტობრივ გარემოებაზე მათ დადებითი ან უარყოფითი მხრივ ზემოქმედება არ შეუძლიათ, ასევე საგანმანათლებლო სფეროში სპეციალური კანონით (უმაღლესი განათლების შესახებ) ახალი რეგულაციებიდან გამომდინარე მოპასუხესთან ჩარიცხულ სტუდენტებთან უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სასწავლო პროგრამით გათვალისწინებული სალექციო საათების შეთავაზების ვალდებულება აქვს მოპასუხეს მასთან არსებული (აფელირებულ) აკადემიური პერსონალისათვის, ხოლო უდავოა, რომ მოსარჩელე წარმოადგენდა მოწვეულ სპეციალისტს და მოპასუხესთან ჩარიცხულ სტუდენტთა რაოდენობის სიმცირის გამო მოპასუხის აკადემიური პერსონალის დასაქმების შემდომ აღარ დარჩა მოსარჩელისათვის შესასრულებელი სამუშაო, ამდენად სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე მოსარჩელისთვის მოპასუხის მხრიდან სამუშაოს შეთავაზების შეუძლებლობის გამო შეწყდა მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა შრომის კოდექსის 37.1 მუხლის „გ“ პუნქტით ვინაიდან ამოიწურა მოსარჩელის მიერ შესასრულებელი სამუშაო. რაც შეეხება სამომავლო პერსპექტივებს, რომ შესაძლოა მოპასუხემ მოსარჩელეს კვლავ შესთავაზოს სამუშაოს შესრულება, აღნიშნული ვერ გახდება საფუძველი მხარეთა სახელშეკრულებო ურთიერთობაში დარჩენისათვის, ხოლო თუ მომავალში მათ შორის კვლავ იქნება შრომითი ურთიერთობა, აღნიშნული შესაძლებელია გახდეს ახალი შრომითი ხელშეკრულების დადების საფუძველი.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

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

5. სამართლის წყაროები, 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 ორგანული კანონის - 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

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

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

სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, საერთაშორისო პაქტი სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ და სხვა. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე - ცივილიზებული სამყაროს 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 უცილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

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

აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რეგულაციების) ავტენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და ხშირ შემთხვევაში კონკრეტიკას მოკლებული (გარკვეულწილად არათვითშესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქმის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან, კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამოყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული

სასამართლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემეცნების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კანონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: "საერთო სასამართლოების შესახებ" საქართველოს კანონი, "სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ" საქართველოს კანონი).

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა. მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლების გარკვეულ გამოვლინებებს, გარკვეულწილად 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“; ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში - OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY;

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.

სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის რიგი რეგულაციები (მუხლი 1, მუხლი 4,

) აწესებენ მონაწილე მხარეთა ვალდებულებას ეფექტურად დაიცვან მუშაკის მიერ ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება, ასევე აღიარონ მუშაკთა მიერ ისეთი ანაზღაურების მიღების უფლება, რომელიც უზრუნველყოფს ცხოვრების ღირსეულ დონეს.

სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მის ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე.

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

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1949 წლის

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

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

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რატქმა უნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი ადგენს, რომ შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია, 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 რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელოს, შეინარჩუნოს და დათმო ეს სამუშაო. ჩვენი აზრით, გამორიცხულია იმსჯელოს შრომის თავისუფლებაზე, ისეთ პირობებში როდესაც გარანტირებული არ იქნებოდა შრომის შესრულებისათვის შესაბამისი ანაზღაურების უფლება. ზედმეტია საუბარი თავისუფლებაზე, თუ ის გამყარებული არ იქნება მნიშვნელოვანი ეკონომიკური ბერკეტით - გასამრჯელოს მიღების უფლებით. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

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

სასამართლო განმარტავს, რომ მოცემული დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენდა პასუხი გაცემულიყო შეკითხვაზე, უნდა მიჩნეულიყო თუ არა მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილად. სასამართლომ საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებებისა და მტკიცებულებების შეფასების შედეგად მიიჩნია, რომ მხარეთა შორის არსებული შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობა შეწყვეტილია საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ვინაიდან აღარ არსებობს შესასრულებელი სამუშაო, რასაც ამ ეტაპისთვის მოპასუხე შესთავაზებდა მოსარჩელეს. (ვრცლად იხ. გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტში).

რაც შეეხება მოსარჩელის მოთხოვნას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გამო 2 თვის კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 2750 ლარის დაკისრების შესახებ, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგ გარემოებათა გამო:

საქართველოს შრომის კოდექსის 38.1. მუხლის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით

გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

მოცემული მუხლის ანალიზი ცხადყოფს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი 37.1. მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში არ ითვალისწინებს კომპენსაციის დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულისათვის გაცემის ვალდებულებას, შესაბამისად სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სახეზეა სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

7. საპროცესო ხარჯები

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

იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად, ვინაიდან მოსარჩელის მოთხოვნა არ გამომდინარეობს შრომის ანაზღაურებიდან არამედ მისი მოთხოვნა წარმოადგენს კომპენსაციის დაკისრება რაც არ თავისუფლდება სასამართლოში სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. მოსარჩელის უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.
2. საქმეზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილია.
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის 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 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