



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

25.09.2019 წელი

ქ. თბილისი

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

მოსარჩელე ქ----- ხ-----ი,

წარმომადგენელი თ----- ს-----ა,

მოპასუხე სსიპ გურამ ყურაშვილის სახელობის აფხაზეთის სახელმწიფო საგუნდო კაპელა,

წარმომადგენელი თ----- წ-----ა,

დავის საგანი: შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე სსიპ გურამ ყურაშვილის სახელობის აფხაზეთის სახელმწიფო საგუნდო კაპელის 06.03.2017 წლის #3/5 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.2. მოსარჩელე ქ----- ხ-----ი აღდგენილ იქნეს მოპასუხე სსიპ გურამ ყურაშვილის სახელობის აფხაზეთის სახელმწიფო საგუნდო კაპელის არტისტის (მსახიობის) პოზიციაზე.

1.3. მოპასუხე სსიპ გურამ ყურაშვილის სახელობის აფხაზეთის სახელმწიფო საგუნდო კაპელას დაეკისროს მოსარჩელე ქ----- ხ-----ის სასარგებლოდ 06.03.2017 წლიდან, მოსარჩელის სამსახურში აღდგენამდე პერიოდისათვის,

ხელფასის სახით, განაცდურის ყოველთვიურად დაბეგრული 485 ლარის გადახდა.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე არ ცნობს სასარჩელო მოთხოვნას და ითხოვს მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე უსაფუძვლოების გამო.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე ქ----- ხ-----ი 01.04.2014 წლიდან უვადო შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო სსიპ გურამ ყურაშვილის სახელობის აფხაზეთის სახელმწიფო საგუნდო კაპელაში არტისტის თანამდებობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

01.04.2014 წლის შრომითი ხელშეკრულების ასლი ს.ფ. 15-16.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. 01.04.2014 წელს დადებული ხელშეკრულების შესაბამისად, კაპელა თანახმაა დაასაქმოს ქ----- ხ-----ი შტატგარეშე თანამშრომლად, ხოლო დაქირავებული თანახმაა მიიღოს კაპელას მიერ შემოთავაზებული სამსახური ხელშეკრულებაში ჩამოყალიბებული პირობების შესაბამისად.

ხელშეკრულების 4.1. პუნქტის თანახმად, კაპელა იღებს ვალდებულებას უზრუნველყოს თანამშრომელი სათანადო პირობებით, აუნაზღაუროს ხელფასი იმ ოდენობით, რაც წინამდებარე ხელშეკრულებით არის გათვალისწინებული.

ხელშეკრულების მე-5-ე პუნქტის თანახმად, დაქირავებულის ანაზღაურება განისაზღვრება შემდეგნაირად: ფიქსირებული ყოველთვიური ხელფასი დანართის მე-5 ნაწილში დადგენილი ოდენობით და საშუალებით, რაც გადახდილი იქნება ყოველთვიურად, ხოლო დაქირავებული ადასტურებს, რომ მოცემული თანხიდან კაპელა დააკავებს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ გადასახადებს.

მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების მე-3 ნაწილის თანახმად, რომლითაც განსაზღვრულია თანამშრომლის მოვალეობები დგინდება, რომ ხელმძღვანელთან შეთანხმების გარეშე თანამშრომელს უფლება არ აქვს იმუშაოს, ითანამშრომლოს ნებისმიერი სტატუსით სხვა ანსამბლთან, ან სხვა

დაწესებულებასთან, მათ შორის კონსულტანტის სახითაც, (გარდა პედაგოგიურ საქმიანობისა), ასევე საზღვარგარეთის სახელმწიფო ორგანიზაციებთან. თანამშრომლობის შესახებ განაცხადი უნდა გააკეთოს სულ ცოტა 21 დღით ადრე, რათა მოხდეს გათვალისწინება სამუშაო პროცესის გეგმაში.

ხელშეკრულების მე-5 ნაწილის თანახმად განსაზღვრულია შრომის ანაზღაურება. კერძოდ, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურებად განსაზღვრულია 485 ლარი თვეში. ხელშეკრულების მე-5 ნაწილის მე-3 პუნქტის თანახმად, ხელფასის გადახდა განხორციელდება ყოველი მომდევნო თვის პირველი ხუთი სამუშაო დღის განმავლობაში საბანკო მომსახურების საშუალებით ან მის გარეშე ადმინისტრაციის გადაწყვეტილებისამებრ. საბანკო მომსახურების შემთხვევაში ხელფასიდან თანამშრომელს დაეკავება პროცენტი საბანკო მომსახურებისათვის. ხელფასის გადახდა შესაძლებელია დაგვიანდეს თანხის სათანადო წყაროდან დაგვიანებით გადმორიცხვის შემთხვევაში. ასეთ დროს, დამქირავებელი იხსნის ყოველგვარ ვალდებულებას შრომის დაგვიანებით ანაზღაურებით წარმოშობილი ზარალის ანაზღაურების მიმართ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

01.04.2014 წლის შრომითი ხელშეკრულების ასლი ს.ფ. 15-16.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. სსიპ გურამ ყურაშვილის სახელობის აფხაზეთის სახელმწიფო საგუნდო კაპელის სამხატვრო ხელმძღვანელის 06.03.2017 წლის ბრძანება #3/5-ის შესაბამისად, ქ----- ხ-----ი საქართველოს შრომის კოდექსის 37.1. მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გათავისუფლდა დაკავებული მსახიობის თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

06.03.2017 წლის ბრძანების ასლი ს. ფ. 18.

მოსარჩელის ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.4. 14.03.2017 წელს მოსარჩელემ მოითხოვა გათავისუფლების საფუძველების დასაბუთება, რაზედაც 21.03.2017 წლის წერილით მოსარჩელეს ეცნობა, რომ „2017 წლის 17 თებერვალს აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკის განათლებისა და კულტურის მინისტრმა გამოსცა ბრძანება #47/დ- „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის- გურამ ყურაშვილის სახელობის აფხაზეთის სახელმწიფო საგუნდო კაპელას“ საქმიანობაში შრომის კანონმდებლობის ნორმებისა და წესების მოთხოვნების შესრულების კონტროლის განხორციელების შესახებ“, რომლითაც სამინისტროს იურიდიულ საკითხთა და ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსს დაევალა საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - „გურამ ყურაშვილის სახელობის აფხაზეთის

სახელმწიფო საგუნდო კაპელას“ 2014 -2016 წლების საქმიანობაში შრომის კანონმდებლობის ნორმებისა და წესების მოთხოვნების შესრულების კონტროლის განხორციელება. განხორციელებული კონტროლის შედეგად გამოვლინდა შემდეგი: სსიპ გურამ ყურაშვილის სახელობის აფხაზეთის სახელმწიფო საგუნდო კაპელაში ამჟამად დასაქმებულია 35 პირი 1 სამხატვრო ხელმძღვანელი, 1 დირექტორი, 1 ბუღალტერი, 1 კონცერტმეისტერი და 31 მსახიობი. 1. მსახიობებთან დადებულია შრომითი ხელშეკრულებები, სადაც დანართის მე-3 ნაწილის მე-2 პუნქტში აღნიშნულია თანამშრომლის მოვალეობები, კერძოდ: „ხელმძღვანელობასთან შეთანხმების გარეშე თანამშრომელს უფლება არ აქვს იმუშაოს, ითანამშრომლოს ნებისმიერი სტატუსით სხვა ანსამბლთან, ან სხვა დაწესებულებასთან, მათ შორის კონსულტანტის სახითაც (გარდა პედაგოგიური საქმიანობისა), ასევე საზღვარგარეთის სახელმწიფო ორგანიზაციებთან. თანამშრომლობის შესახებ განაცხადი უნდა გააკეთოს სულ ცოტა 21 დღით ადრე, რათა მოხდეს გათვალისწინება სამუშაო პროცესის გეგმაში. ხელშეკრულების მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტში აღნიშნულია, რომ კაპელას უფლება აქვს ვადამდე შეწყვიტოს ხელშეკრულება, თუ თანამშრომელი დაარღვევს დანართის მე-3 ნაწილის მე-2 პუნქტს. საკითხის დეტალური შესწავლისას აღმოჩნდა, რომ კაპელის 11 თანამშრომლის მიერ ადგილი აქვს ხელშეკრულების დანართის მე-3 ნაწილის მე-2 პუნქტის დარღვევას, ხოლო კაპელის ხელმძღვანელობის მხრიდან ადგილი აქვს ხელშეკრულების მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის დარღვევას. კერძოდ, კაპელის 9 თანამშრომელი ამავე დროს მუშაობს სსიპ აფხაზეთის სიმღერისა და ცეკვის სახელმწიფო ანსამბლ „აფხაზეთში“, 1 თანამშრომელი მუშაობს ზაქარია ფალიაშვილის სახელობის თბილისის ოპერისა და ბალეტის პროფესიულ სახელმწიფო თეატრში, 1 თანამშრომელი მუშაობს სახელმწიფო საგუნდო კაპელაში. ხელშეკრულების პირობის თანახმად არც ერთ მათგანს წერილობით არ უცნობებია კაპელის ხელმძღვანელობისათვის, რომ ისინი მუშაობდნენ სხვა დაწესებულებაში და შესაბამისად არც კაპელის ხელმძღვანელობის მხრიდან მიუღიათ მათ თანხმობა სხვა დაწესებულებაში მუშაობაზე. წერილში აღნიშნულია, რომ კაპელას ხელმძღვანელობა ვალდებულია ვინაიდან სახეზეა 11 თანამშრომლის მხრიდან ხელშეკრულების პირობების დარღვევა დაუყოვნებლივ გაათავისუფლოს ისინი დაკავებული თანამდებობიდან. 2017 წლის 06 მარტს კაპელის სამხატვრო ხელმძღვანელმა ზემოთ აღნიშნულის გათვალისწინებით გამოსცა ბრძანება N3/5 ქ----- ნ-----ის გათავისუფლების შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

21.03.2017 წლის წერილის ასლი ს. ფ. 19-21.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.5. მოსარჩელის მიმართ შრომითი ურთიერთობის პერიოდში რაიმე სახის დისციპლინური სახდელის გამოყენების ფაქტს დამსაქმებლის მხრიდან

ადგილი არ ჰქონია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოპასუხის მიერ მოსარჩელე ქ----- ხ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გამოვლენილი ნება არამართლზომიერია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102.1 მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105.2 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.

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

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

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

უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

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

მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხემ არანაირი მტკიცებულება არ წარმოადგინა იმის დასადასტურებლად, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მიჩნეული ყოფილიყო მართლზომიერად. საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ მოსარჩელემ მიუთითა დისკრიმინაციის თაობაზე და განმარტა, რომ მოპასუხემ გათავისუფლებული თანამშრომლების ნაწილი კვლავ აღადგინა სამსახურში, ხოლო არათანაბარი მოპყრობის დაცულ ნიშნად მიუთითა პროფესიულ კავშირების წევრობა და ხელფასის გაუცემლობის გამო პროფესიულ კავშირების მიერ მოწყობილ გამოსვლებში მონაწილეობა. სასამართლო სხდომაზე მოპასუხემაც დაადასტურა და აღნიშნა რომ მოპასუხე მონაწილეობას ღებულობდა პროფკავშირებთან მოლაპარაკებებში სახელფასო დავალიანებებთან მიმართებით, ხოლო

მოსარჩელე წარმოადგენს თუ არა პროფესიული კანშირების წევრს მისთვის უცნობია, მოსარჩელესთან ერთდ შრომითი ურთიერთობები შეუწყდა სხვა დასაქმებულებს რომლებიც პარალელურად იყვნენ სხვაგან დასაქმებულები, რომლებიდანაც 3-4 თანამშრომლის უკან დაბრუნება მოხერხდა და მათთან ახალი შრომის ხელშეკრულებები დაიდო, თუმცა ეს არ ნიშნავს იმას, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მის მიერ გამოვლენილი ნება არამართლზომიერია.

სასამართლო განმარტავს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლი - დისკრიმინაციის აკრძალვა, ადგენს, რომ "ამ კონვენციით გათვალისწინებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილია ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, განურჩევლად სქესის, რასის, კანის ფერის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების, ეროვნული თუ სოციალური წარმოშობის, ეროვნული უმცირესობისადმი კუთვნილების, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადებისა თუ სხვა ნიშნისა".

საერთაშორისო სამართლის აღნიშნული ნორმა, ადამიანის უფლებათა თანასწორად სარგებლობის სტანდარტს ამკვიდრებს. ადამიანები თანასწორნი არიან იმ უფლებებით სარგებლობაში, რომლებსაც კონვენცია ადამიანის წარუვალ უფლებებად მიიჩნევს. მოგვიანებით, კონვენციის მე-12 დამატებითი ოქმის პირველი მუხლით, ასეთივე თანასწორობა დადგინდა არა მხოლოდ კონვენციით გარანტირებული უფლებებთან მიმართებაში, არამედ ზოგადად ხელშემკვრელი სახელმწიფოს ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობის დროს.

საყოველთაოდ ცნობილია, რომ ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლი (დისკრიმინაციის აკრძალვა), ავსებს კონვენციისა და მისი დამატებითი ოქმების იმ დებულებებს, რომლებიც მატერიალურ უფლებებს ითვალისწინებს (იხ. ჰარისი, ობოილი და უორბრიკი - *"Law of the European Convention on human rights"*, მესამე გამოცემა 2014 წ., ასევე ფილიპ ლიჩი - *"როგორ მივმართოთ ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოს"*, 2013 წ. ნანა მჭედლიძე - საქართველოში დისკრიმინაციის საქმეებზე შიდასახელმწიფოებრივი სამართლებრივი დაცვის საშუალებების გამოყენების გზამკვლევი, 2015წ. თბილისი). მე-14 მუხლი დამოუკიდებლად არ გამოიყენება; ის შეიძლება გამოყენებულ იქნას მხოლოდ კონვენციის და მისი დამატებითი ოქმების მატერიალურ-სამართლებრივი დებულებებით უზრუნველყოფილ "უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობასთან" დაკავშირებით (იხ. *petrovich v. austria*).

თუ გადავხედავთ ევროპული სასამართლოს მნიშვნელოვან პრეცედენტებს მე-14 მუხლთან მიმართებაში, ვნახავთ, რომ საქმეებში, რომლებშიც ევროპულმა სასამართლომ იმსჯელა მე-14 მუხლის დარღვევაზე, სასამართლომ ასეთი დარღვევა დაადგინა კონვენციის რომელიმე სხვა მუხლთან ერთობლიობაში (სწორედ ამ ტერმინს - "ერთობლიობაში" - ინგლისურად in conjunction with, იყენებს ევროპული სასამართლო); მაგალითად: საქმეში **KIUTYN V. RUSSIA** (საქმე ეხებოდა განმცხადებლის მიმართ რუსეთის სახელმწიფოს განსხვავებულ მოპყრობას სწორედ განმცხადებლის მაიდენტიფიცირებული დაცული ნიშნის - ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო), ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-14 მუხლის დარღვევა მე-8 მუხლთან ერთობლიობაში, ანუ სასამართლომ ბრძანა, რომ ბატონი კიუტინის მე-8 მუხლით გარანტირებული ძირითადი უფლება - იქონიოს პირადი ცხოვრება, დაირღვა და დაირღვა იგი სწორედ დისკრიმინაციული ნიშნით რაც ასევე იძლევა მე-14 მუხლის შემადგენლობას; საქმეში **KARNER V. AUSTRIA** (საქმე ეხებოდა დისკრიმინაციას განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით), ევროპულმა სასამართლომ ასევე დაადგინა კონვენციის მე-14 მუხლის დარღვევა მე-8 მუხლთან ერთობლიობაში; იგივე დარღვევები დადგინდა საქმეში **I.B. V. GREECE**; საქმეში **THLIMMENOS V. GREECE** (საქმე ეხებოდა რელიგიური შეხედულებებიდან გამომდინარე, სამხედრო უნიფორმის ტარებაზე უარის გამო გარკვეულ მძიმე შედეგებს), ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-14 მუხლის დარღვევა მე-9 მუხლთან (რელიგიის თავისუფლება) ერთობლიობაში; საქმეში **OPUZ V. TURKEY** (საქმე ეხებოდა ოჯახურ ძალადობაზე მოპასუხე სახელმწიფოს უფლებამოსილ პირთა უმოქმედობას), ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-14 მუხლის დარღვევა მე-2 და მე-3 მუხლებთან ერთობლიობაში. საქმეში **იდენტობა და სხვები საქართველოს წინააღმდეგ (საქმე ეხებოდა სექსუალურ უმცირესობათა შეკრებისა და მანიფესტაციის უფლების დარღვევას)**, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-14 მუხლის დარღვევა მე-3 და მე-11 მუხლებთან ერთობლიობაში. ამ მაგალითების ჩამოთვლა შესაძლებელია თითქმის უსასრულოდ.

დისკრიმინაციის აკრძალვის სამართლის მიზანია საშუალება მისცეს ინდივიდებს, რომ თანაბრად და თანასწორად მიუწვდებოდეთ ხელი საზოგადოებაში არსებულ შესაძლებლობებზე. ევროპული სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, აკრძალულია როგორც პირდაპირი, ასევე არაპირდაპირი დისკრიმინაცია;

პირდაპირ დისკრიმინაციას ახასიათებს არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირთა განსხვავებული მოპყრობა, თუ ამ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება. უნდა დადგინდეს, რომ ანალოგიურ, ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირებს უკეთესად ეპყრობიან და ეს განსხვავება დისკრიმინაციული ნიშნით ხდება. თავის მხრივ განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური და გონივრული გამართლება ნიშნავს იმას, რომ განსხვავებული მოპყრობა ისახავს ლეგიტიმურ მიზანს და არსებობს გონივრული თანაზომიერება ჩარევის ღონისძიებასა და დასახულ მიზანს შორის.

განსხვავებული მოპყრობა და შესადარებელი კატეგორია ერთად უნდა იქნას განხილული, რამეთუ განსხვავებული მოპყრობა არ არსებობს აბსტრაქტულად, ის იკვეთება ვინმესთან შედარებით. მაგ: საჩივარი შრომის დაბალ ანაზღაურებაზე არ ითვლება დისკრიმინაციის განაცხადად, თუ არ იქნება ნაჩვენები, რომ ეს ანაზღაურება უფრო ნაკლებია ვიდრე სხვა ანალოგიური ფუნქციების მქონე თანამშრომლისათვის დამქირავებლის მიერ განსაზღვრული ხელფასი. შესაბამისად, საჭიროა **კომპარატორი** - ანუ ადამიანი ანალოგიური მდგომარეობით; ამ ორს შორის კი მთავარი განსხვავება სწორედ „**დაცული საფუძველია**“ (მაგ: სქესი, რელიგიური თუ პოლიტიკური შეხედულებანი და სხვა). საქმეში KIYUTIN v. RUSSIA, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოპასუხე სახელმწიფოს პოლიტიკა, რომლის თანახმადაც აივ ინფიცირებულ პირებს ეკრძალებოდათ ბინადრობის სტატუსის მიღება. სასამართლომ დაადგინა პირდაპირი დისკრიმინაციის ფაქტი. იგივე საქმეში - I.B. v. GREECE, დადგინდა, რომ დასაქმებული პირის დათხოვნა სამსახურიდან გარკვეული ნიშნის (ჯანმრთელობის მდგომარეობა, კერძოდ აივ ინფექცია) გამო, არღვევდა კონვენციის მე-14 მუხლს (მე-8 მუხლთან ერთობლიობაში). სასამართლომ ბრძანა, რომ განმცხადებელს, როგორც კომპანიის თანამშრომელს, შეეძლო ლეგიტიმური იმედი ჰქონოდა, რომ ის გააგრძელებდა მუშაობას როგორც სხვები მანამდე, სანამ ის არ ჩაიდენდა რაიმე მნიშვნელოვან გადაცდომას. შესაბამისად, დათხოვნილი პირი თავდაპირველად იყო ანალოგიურ მდგომარეობაში სხვა თანამშრომლებთან მიმართებაში და დათხოვნის აქტით მის მიმართ აშკარად განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა. ხოლო ვინაიდან ამ განსხვავებული და არასახარბიელო მოპყრობის ერთადერთი მიზეზი გახლდათ განმცხადებლის დაცული ნიშანი, სასამართლომ არ მიიჩნია ეს ყოველივე გონივრულად და ლეგიტიმურად.

არაპირდაპირი დისკრიმინაცია თავის მხრივ არის მოცემულობა, რომლის თანახმადაც „შესაძლოა, რომ განსხვავებული მოპყრობა იმ ზოგადი პოლიტიკის

ან ღონისძიების მავნე შედეგის სახით არსებობდეს, რომელიც მართალია ნეიტრალურად არის წარმოჩენილი, მაგრამ დისკრიმინაციულია და ერთ გარკვეულ ჯგუფზე მნიშვნელოვნად უარყოფით გავლენას ახდენს“ (იხ. საქმე D.H. AND OTHERS v. CZECH REPUBLIC). არაპირდაპირი დისკრიმინაციის კრიტერიუმებია: ნეიტრალური წესი ან პრაქტიკა, რომელიც უარყოფით გავლენას ახდენს დაცული ნიშნით გამორჩეულ რომელიმე პირზე ან ჯგუფზე. უფრო მოკლედ რომ ითქვას, განსხვავებულ პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობა არაპირდაპირი დისკრიმინაციაა. აღნიშნულ საქმეში - D.H. AND OTHERS v. CZECH REPUBLIC, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ განათლების სისტემის ერთგვაროვანი მიდგომა (ანუ ნეიტრალური წესი) ბოშა მოსწავლეთა და მკვიდრი ეროვნების მოსწავლეთა მიმართ, ფაქტობრივად იწვევდა ამ ჯგუფის არაპირდაპირ დისკრიმინაციას. საქმეში THILIMENOS v. GREECE, ევროპულმა სასამართლომ ბრძანა, რომ გარკვეული პროფესიისა და თანამდებობის დაკავების აკრძალვა ნასამართლობის მქონე ყველა პირისათვის (ყველა სახის დანაშაულზე), არ შეესაბამებოდა კონვენციის მოთხოვნებს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363²-ე, 363³-ე და 363⁵-ე, მუხლები აწესრიგებენ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეებზე სამართალწარმოების პროცედურებს. დასახელებული ნორმების მიხედვით, ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს უფლება აქვს სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც მისი ვარაუდით, მის მიმართ განხორციელა დისკრიმინაციული მოპყრობა და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.

ამავე კოდექსის 363³-ე მუხლის საფუძველზე სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელემ მიუთითა რომ მის მიმართ განხორციელდა განსხვავებული მოპყრობა პროფესიული კავშირების წევრობის გამო და სხვა თანამშრომლების აღდგენილ იქნა დაკავებულ პოზიციაზე, ხოლო მოსარჩელე არა, აღნიშნული ფაქტების მითითების შემდგომ მტკიცების ტვირთი მოპასუხეზე გადავიდა. მოპასუხემ კი არ წარმოადგინა მტკიცებულება, რომლითაც დაადასტურებდა, რომ მისი მხრიდან დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა, მითუფრო იმ პირობებში როდესაც თავად აღიარა გათავისუფლებული თანამშრომლების ნაწილთან კვლავ შრომით ურთიერთობის გაგრძელება.

შესაბამისად სასამართლო მიიჩნევს, რომ შეჯიბრებითობის პრინციპიდან გამომდინარე მოპასუხემ ვერ გაართვა თავი მისი მტკიცების სფეროში შემავალი ფაქტების მტკიცების ტვირთს, რის გამოც მის მიერ გამოვლენილი ნება უნდა იქნეს მიჩნეული არამართლობიერად.

3.2.2. მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა დასაბეგრი 485 ლარი.

მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელემ მიუთითა რომ მისი ხელზე ასაღები ხელფასი შეადგენდა 485 ლარს, თუმცა ამის დამადასტურებელი მტკიცებულება, ხელფასის ჩარიცხვის შესახებ საბანკო ანგარიშიდან ამონაწერი მას სასამართლოსათვის არ წარმოუდგენია.

სარჩელზე დართული შრომითი ხელშეკრულების მე-5-ე პუნქტის თანახმად, დაქირავებულის ანაზღაურება განისაზღვრება შემდეგნაირად: ფიქსირებული ყოველთვიური ხელფასი დანართის მე-5 ნაწილში დადგენილი ოდენობით და საშუალებით, რაც გადახდილი იქნება ყოველთვიურად, ხოლო **დაქირავებული ადასტურებს, რომ მოცემული თანხიდან კაპელა დააკავებს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ გადასახადებს.** მე-5 ნაწილის თანახმად განსაზღვრულია შრომის ანაზღაურება. კერძოდ, მოსარჩელის შრომის ანაზღაურებად განსაზღვრულია 485 ლარი თვეში. ხელშეკრულების მე-5 ნაწილის მე-3 პუნქტის თანახმად, ხელფასის გადახდა განხორციელდება ყოველი მომდევნო თვის პირველი ხუთი სამუშაო დღის განმავლობაში საბანკო მომსახურების საშუალებით ან მის გარეშე ადმინისტრაციის გადაწყვეტილებისამებრ. საბანკო მომსახურების შემთხვევაში ხელფასიდან თანამშრომელს დაეკავება პროცენტი საბანკო მომსახურებისათვის. ხელფასის გადახდა შესაძლებელია დაგვიანდეს თანხის სათანადო წყაროდან დაგვიანებით გადმორიცხვის შემთხვევაში. ასეთ დროს, დაქირავებული იხსნის ყოველგვარ ვალდებულებას შრომის დაგვიანებით ანაზღაურებით წარმოშობილი ზარალის ანაზღაურების მიმართ.

საგულისხმოა ის გარემოება, რომ გარდა შრომითი ხელშეკრულებისა, რომელშიც ცალსახად მითითებულია, რომ ყოველთვიური ხელფასი 485 ლარი მოიცავს ასევე გადასახადებს, სხვა მტკიცებულება ხელფასის ოდენობასთან მიმართებით მხარეთა მიერ წარმოდგენილი არ ყოფილა. მხოლოდ მოსარჩელის ზეპირსიტყვიერი მითითება, რომელსაც მოპასუხე მხარე არ ეთანხმება, ამ გარემოების დასადასტურებლად საკმარის მტკიცებულებად ვერ ჩაითვლება.

შესაბამისად სასამართლო იზიარებს წერილობით მტკიცებულებას - შრომით ხელშეკრულებას და დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის სახელფასო ანაზღაურება გათავისუფლების დროისათვის შეადგენდა დასაბეგრი 485 ლარს.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

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

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. საქმე ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსაც 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“.

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.

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 - სამოქალაქო სამართლებრივი 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 მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ კერ 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. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს, თუმცა სასამართლოს აზრით, არც იმ საკითხის მოწესრიგება უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა მნიშვნელოვანია. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ზემოთ უკვე ნახსენები მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს. სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია.

დაცვის აღნიშნული მექანიზმი (გონივრული საფუძველი) საკმაოდ ეფექტიანია. საჭიროა, რომ ხსენებული მექანიზმის დანერგვა ყველა სახელმწიფოს მიზნებსა და ამოცანებში შედიოდეს და ქვეყნის ხელისუფლებამ ეროვნული კანონმდებლობის ძალით შრომით ურთიერთობებში მოქმედი „საბრძოლო არსენალი“ მთლიანად დამსაქმებელს არ ჩაუგდოს ხელში. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, სახელმწიფო ხელისუფლებამ საჭიროა, იპოვოს ოქროს შუალედი და ერთი მხრივ, დამსაქმებელს დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხში არ მიანიჭოს აბსოლუტური ძალაუფლება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებულის თავისუფლების შეზღუდვისას არ გამოავლინოს გადაჭარბებული სიმკაცრე და შეზღუდვა მოაქციოს გონივრულობის

ფარგლებში.

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.

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 განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება

უზრუნველყოფილია.

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 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.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

როგორც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს საკასაციო პალატამ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში. საქართველოში განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესით უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ №ას-941-891-2015, 29.01.2016წ.).

სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება უნდა შეფასდეს ე.წ. „პროპორციულობის ტესტით“, ვინაიდან შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის რეგულაციაში ექცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციის 30-ე

მუხლით დაცულ სფეროში ჩარევას წარმოადგენს, თუმცა, იმის გასარკვევად, ამ ჩარევის შედეგად დაირღვა თუ არა პირის გარანტირებული უფლება, შემოწმებას ექვემდებარება ასევე უფლების დაცულ სფეროში ჩარევას გააჩნია თუ არა ლეგიტიმური საფუძველი და წარმოადგენს თუ არა ჩარევა მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას.

საკასაციო სასამართლო არაერთ გადაწყვეტილებაში ასევე განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, მართალია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ანდა შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა, თუმცა, ნიშანდობლივია დასაქმებულთა შრომის უფლებების კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში „Ultima Ratio“-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ - შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუცია, ერთის მხრივ, იცავს მეწარმეობის თავისუფლებას, მაგრამ მეორეს მხრივ, აუცილებელია, დასაქმებულის უფლებების დაცვა დამსაქმებლის თვითნებობისაგან. სამუშაო ადგილი არ არის მხოლოდ შემოსავლის მიღების წყარო, მას მჭიდროდ უკავშირდება დასაქმებულისა და მისი ოჯახის წევრთა სოციალური მდგომარეობა. ამიტომ დაუშვებელია მყარი საფუძვლების გარეშე იქნეს შრომის უფლება დარღვეული.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ფუნქციაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაა. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის

საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის ფარგლებში.

მოცემულ შემთხვევაში, როგორც მოსარჩელის გათავისუფლების ბრძანებაშია მითითებული მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია მუშაკის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

გადაწყვეტილების 3.1. პუნქტით დადგენილია, რომ მოსარჩელე 2014 წლიდან იმყოფებოდა უვადო შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობაში მოპასუხესთან.

საქმის მასალებით არ დგინდება სადავოდ გახდილი ბრძანების გამოცემის საფუძველად მითითებულ ქმედებამდე დამსაქმებლის მიერ მოსარჩელის მიმართ დისციპლინური სახდელის გამოყენების ფაქტი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 361-ე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, ვალდებულება უნდა შესრულდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად, დათქმულ დროსა და ადგილას. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე, წლების განმავლობაში ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად ასრულებდა მისთვის შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებულ ვალდებულებებს.

დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას: შრომით ურთიერთობებში, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იქნას გამოყენებული მხოლოდ იმ

შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის შეწყვეტასთან შედარებით. ამ თუ იმ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი გადაცდომა (დარღვევა) უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით; დამსაქმებელმა დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედება მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით უნდა შეაფასოს, რა დროსაც უნდა გაირკვეს დარღვევასთან (გადაცდომასთან) სამსახურიდან გათავისუფლების ადეკვატურობა (შესაბამისობა). დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მივიჩნიოთ, აუცილებელია, არსებობდეს ისეთი ხასიათის დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

რაც შეეხება უშუალოდ მოსარჩელის დათხოვნის თაობაზე მოპასუხის მიერ გამოცემულ ბრძანებას:

გადაწყვეტილების 3.2.1. პუნქტით დადგენილ იქნა, რომ მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ არამართლობიერია. მოპასუხემ ვერ დაადასტურა, მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების დარღვევის ფაქტი, ასევე ვერ გაართვა თავი მისი მტკიცების სფეროში შემავალი ფაქტების მტკიცების ტვირთს მოსარჩელისადმი სხვა გათვისუფლებულებთან მიმართებით თანაბარი მოპყრობის შესახებ.

საბოლოო ჯამში, სასამართლო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან - ქ----- ნ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მიიჩნევს არამართლობიერად. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტის მიერ შემუშავებულ თეზას - „საკმარისად სერიოზული“ წინაპირობა. ექსპერტთა კომიტეტის მიერ განმარტებულ იქნა, რომ იმისათვის, რათა დასაქმებული სამსახურიდან დათხოვნა ჩაითვალოს ლეგიტიმურად, ასეთი დათხოვნის საფუძველი უნდა აღწევდეს სწორედ საკმარისად სერიოზულ დონეს. ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არ გაქვს „საკმაოდ

სერიოზული“ გარემოება, სარჩელი სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე საფუძვლიანია.

სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მეტად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ, მისთვის მინიჭებული უფლებების კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას, უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, ეს უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას: შრომით ურთიერთობებში, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება უნდა იქნას გამოყენებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის შეწყვეტასთან შედარებით. ამ თუ იმ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი გადაცდომა (დარღვევა) უნდა შეფასდეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით; დამსაქმებელმა დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედება მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით უნდა შეაფასოს, რა დროსაც უნდა გაირკვეს დარღვევასთან (გადაცდომასთან) სამსახურიდან გათავისუფლების ადეკვატურობა (შესაბამისობა). დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორობს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. გადაცდომის (დარღვევის) დროს უნდა აირჩეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად მივიჩნიოთ, აუცილებელია, არსებობდეს ისეთი ხასიათის დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის.

სასამართლოს განმარტავს, რომ შრომით-სამართლებრივი დავებისათვის დამახასიათებელი მტკიცების სპეციფიური სტანდარტის შესაბამისად, მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა მოსარჩელის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ან/და შინაგანაწესით მასზე ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა ან/და იმგვარი დარღვევა, რაც აუცილებელს ხდიდა მასთან უკიდურესი ღონისძიების გამოყენებას - სამსახურიდან დათხოვნას და **შედარებით უფრო მსუბუქი ხასიათის სხვა ღონისძიების გამოყენების მიზანშეუწონლობას.**

აღნიშნულიდან გამომდინარე მოპასუხის 06.03.2017 წელს გამოცემული ბრძანება ანუ დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, როგორც მართლსაწინააღმდეგო.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გამოცემა ან დასაქმებულის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა არის ცალმხრივი ნების გამოვლენა, რომლის ნამდვილობა უნდა შეფასდეს გარიგებების ნამდვილობისათვის კანონით დადგენილი წესების საფუძველზე.

როდესაც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის საერთაშორისო წყაროებზე ვსაუბრობდით, გამოვკვეთეთ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ვერ ჩაითვლება ლეგიტიმურად, თუ გამყარებული არ არის მნიშვნელოვანი და გონივრული წინაპირობით. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის რეგულაციანიც ამ პრინციპის მიმდევარია და ასევე გამორიცხავს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას მნიშვნელოვანი საფუძვლის გარეშე.

ამ ყოველივეს გათვალისწინებით, სასამართლო მოწოდებულია მიიჩნიოს, რომ ზემოაღნიშნული გარემოებანი, კერავითარ შემთხვევაში შექმნის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის იმ „გონივრულ საფუძველს“ რომელსაც ითვალისწინებს ზემოაღნიშნული 158-ე კონვენცია და რომლის სულისკვეთებაც აშკარად ასახულია ასევე ეროვნულ კანონმდებლობაში - საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაოზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

სასამართლო თვლის, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული 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 დაასკვნიათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ ბათილად უნდა იქნას ცნობილი ბრძანება ქ----- ხ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. რაც შეეხება სამსახურში აღდგენის საკითხს, სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ შედეგს და აძლევს სასამართლოს შესაძლებლობას აირჩიოს და გამოიყენოს უფრო მიზანშეწონილი ღონისძიება, ამ შემთხვევაში სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის სანაცვლოდ ქ----- ხ-----ს მიაკუთვნოს ალტერნატიული დაკმაყოფილება - ერთჯერადი კომპენსაცია. სასამართლო იმ ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, რომ მოპასუხე წარმოადგენს საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს და საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონში განხორციელებული ცვლილებების ასევე საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ კანონიდან გამომდინარე საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს შეზღუდული არიან შტატგარეშე თანამშრომლების აყვანისას, ამასთან ასეთი თანამშრომლების ოდენობა ყოველწლიურად ბიუჯეტით განსაზღვრება, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელი იქნება, რადგან გათავისუფლებამდე პოზიციაზე აღდგენის შემთხვევაში სასამართლოს გადაწყვეტილება ვერ აღსრულდება.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი, საშუალოდ, შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის. ამავდროულად, მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა. შ. აფასებს რა ამ ყოველივეს, სასამართლო სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნევს 31 თვის ხელფასს იძულებით განაცდურის პლიუს 4 თვის შრომის ანაზღაურება სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობისათვის. ამასთან სასამართლომ გადაწყვეტილების 3.2.2. პუნქტით დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის ხელფასი გათავისუფლებამდე შეადგენდა დასაბეგრ 485 ლარს. შესაბამისად მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს საერთო ჯამში 35 თვის ხელფასის დასაბეგრი 16975 ლარის ოდენობით გადახდა.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სახეზეა სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. ამ ნორმის მიხედვით, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის გადახდა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55.1 მუხლით, 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. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, ამ მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილი არ არის და სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 509.25 ლარის ოდენობით უნდა დაეკისროს მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნებიდან გამომდინარე.

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. მოსარჩელე ქ----- ხ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე სსიპ გურამ ყურაშვილის სახელობის აფხაზეთის სახელმწიფო საგუნდო კაპელის 06.03.2017 წლის #3/5 ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
2. მოსარჩელე ქ----- ხ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ, მოსარჩელის პირვანდელ სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების სანაცვლოდ, მოპასუხე სსიპ გურამ ყურაშვილის სახელობის აფხაზეთის სახელმწიფო საგუნდო კაპელას დაეკისროს მოსარჩელე ქ----- ხ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დასაბეგრი 16975 ლარის გადახდა.
3. მოპასუხე სსიპ გურამ ყურაშვილის სახელობის აფხაზეთის სახელმწიფო

საგუნდო კაპელას დაეკისროს მოსარჩელე ქ----- ხ-----ის სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის 100 ლარის გადახდა.

4. მოპასუხე სსიპ გურამ ყურაშვილის სახელობის აფხაზეთის სახელმწიფო საგუნდო კაპელას დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 509.25 ლარის გადახდა.

5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

6. 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