

საქმე #2/22469-19



**გადაწყვეტილება  
საქართველოს სახელით**

06 მარტი, 2020 წელი

ქ. თბილისი

**შესავალი ნაწილი**

**თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია**

**მოსამართლე თამარ ლაკერბაია  
სხდომის მდივანი ქეთევან დიდებაშვილი**

**მოსარჩელე -** ზ----- ა-----

**წარმომადგენელი -** დ----- ბ----

**მოპასუხე -** შპს „ს----- მ----- ტ----- ე----- ც-----“

**წარმომადგენელი -** გ----- ღ-----

**დავის საგანი -** ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის და საშვებულებო თანხის ანაზღაურება

**ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :**

**1. სასარჩელო მოთხოვნა**

**1.1.** ბათილად იქნეს ცნობილი მოპასუხე კომპანიის აღმასრულებელი დირექტორის 2019 წ---- 0- ა----- #1-/3- ბრძანება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ;

**1.2.** აღდგენილ იქნეს მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში შ----- უ----- მენეჯერის თანამდებობაზე;

**1.3.** დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ 2019 წ---- 0- აგვისტოდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე ყოველთვიურად იძულებითი განაცდურის 625 ლარის (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით) ანაზღაურება;

**1.4.** დაეკისროს მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ საშვებულებო თანხის - 625 ლარის ანაზღაურება.

**(იხ. დაზუსტებული სარჩელი ს.ფ. 146-1-9).**

## **მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:**

ზ----- ა----- (შემდგომში მოსარჩელე/დასაქმებული) შპს „ს----- მ----- ტ-----  
----- ეროვნულ ც-----“-ში (შემდგომში მოპასუხე/დამსაქმებელი)  
დასაქმებული იყო შ----- უ----- ო----- თანამდებობაზე 2015 წ---- 17  
ივლისიდან და მისი ყოველთვიური სახელფასო სარგო შეადგენდა 625 ლარს.  
მოსარჩელე წლების განმავლობაში დამსაქმებელთან შეთანხმებით მუშაობდა  
ასევე მოპასუხის ტერიტორიაზე არსებულ ორ ორგანიზაციაში - შპს „ს----- გ---  
-- ჯ-----“ და შპს „ს-ფ-ა- ჯ-----“. მოსარჩელის განმარტებით აღნიშნული  
ორგანიზაციების ერთ ტერიტორიაზე ფუნქციონირებენ, მათი  
ინფრასტრუქტურა მჭიდროდაა დაკავშირებული ერთმანეთთან. მოსარჩელე კი  
შ----- უ----- მოთხოვნებიდან გამომდინარე თავისი კომპეტენციის  
ფარგლებში ვალდებული იყო სამივე ორგანიზაციაში მიმდინარე პროცესების  
შესახებ.

მოსარჩელის განმარტებით, 2019 წ---- 2- ი----- დამსაქმებელმა გამოსცა  
ბრძანება, რომლითაც შეცვალა მასთან შეთანხმებული შრომითი  
ხელშეკრულების პირობა - სხვა კომპეტენციაში საქმიანობის შეზღუდვის  
შესახებ. მოგვიანებით, დამსაქმებლის 2019 წ---- 0- ა----- ბრძანების თანახმად  
მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან კომპანიის  
შინაგანაწესის 2.19 პუნქტის და კომპანიის 2019 წ---- 2- ი----- ბრძანების  
მოთხოვნების უხეში დარღვევის გამო, ს----- შ----- კოდექს-ს 37-ე მუხლის  
პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

სარჩელში ასევე აღნიშნულია, რომ დასაქმებულს ყოველთვიური ხელფასი  
შეუმცირდა 2017 წ---- 31 ა----- დამსაქმებელთან შეთანხმების გარეშე.  
აგრეთვე, დასაქმებულთან მიმართებით ხშირად ჰქონდა ადგილი  
შეურაცხყოფელ მოპყრობას და ფსიქოლოგიურ ზეწოლას. ამასთან  
მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში მხოლოდ ბრძანების  
საფუძველზე, ამ ბრძანებების თანახმად კი შრომის შინაგანაწესი არ არის  
შრომითი ხელშეკრულების (დანიშვნის ბრძანების) ნაწილი.

## **2. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.**

წარმოდგენილი შესაგებლით ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე  
მითითებული პოზიციით, მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო. მოპასუხის  
განმარტებით მოსარჩელე ჯეროვნად არ ასრულებდა დაკისრებულ  
მოვალეობას, რადგან 2017 წ---- 1- მაისს გარემოსდაცვითი ზედამხედველობის  
დეპარტამენტის მიერ შემოწმდა კომპანია, რომლის დროსაც გამოვლინდა  
დარღვევები მათ შორის შ----- უ----- მიზნით, რასაც მოჰყვა კომპანიის  
დაჯარიმება 5 000 ლარით.

მოპასუხის განმარტებით, კომპანიის რიგი თანამშრომლები წლების

განმავლობაში ნამდვილად მუშაობდნენ კონკურენტ კომპანიებში, თუმცა აღსანიშნავია, რომ ეს კომპანიები იქცნენ კომპანიის მიმართ არაკეთილგანწყობილ და ამავედროულად კონკურენტ კომპანიებად. მათ შორის მიმდინარეობს არა ერთი სასამართლო დავა. მოსარჩელის სამუშაო გრაფიკი სრულად ემთხვეოდა სხვა კომპანიაში არსებულ სამუშაო გრაფიკს. 2019 წელს 2-ი კომპანიის დირექტორის ბრძანების მიზანს წარმოადგენდა კომპანიაში არსებული კომერციული, ტექნოლოგიური და სხვა სახის ინფორმაციის დაცვა და დასაქმებულთა რესურსის ოპტიმალური გამოყენება. ბრძანებას საფუძვლად დაედო ის გარემოება, რომ ხსენებული კომპანიები არ არიან კეთილგანწყობილები მოპასუხის მიმართ და ამავედროულად არიან კონკურენტები, ამასთან, სხვა კომპანიებში პარალელურად სამუშაოს შესრულება ხელს უშლის ძირითად სამუშაოსთან დაკავშირებული მოვალეობების ჯეროვნად შესრულებას. აღნიშნული ბრძანება არ ცვლის შრომითი ურთიერთობის პირობებს, არამედ იგი გამომდინარეობს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-8 მუხლის დანაწესიდან და საზოგადოების შინაგანაწესის 2.19 პუნქტიდან. დამსაქმებლისთვის მიუღებელია ბრძანებით განსაზღვრული თანამშრომლები დასაქმებულები იყვნენ მის მიმართ არაკეთილგანწყობილ კომპანიებში და ამავედროულად მათი სამუშაო დრო ემთხვეოდა სხვა კომპანიებში სამუშაო დროს.

მოპასუხემ ასევე განმარტა, რომ არ არსებობს საშვებულებო თანხის ანაზღაურების წინაპირობები. მოსარჩელეს არ უსარგებლია 2019 წლის შვებულებით, რადგან მას თავად არ უთხოვია დამსაქმებლისთვის შვებულებით სარგებლობა.

წარმოდგენილ შესაგებელში მოპასუხემ ასევე მიუთითა სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე და განმარტა, რომ მოსარჩელეს ბრძანების გასაჩივრება შეეძლო ბრძანების მიღებიდან - 2019 წლის 07 აგვისტოდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

### **3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები**

**3.1.1.** მოპასუხე კომპანიის გენერალური დირექტორის 2015 წელს 17-ი ბრძანების თანახმად, ამ თარიღიდან მოსარჩელე მოპასუხე კომპანიაში უფროსი დირექტორის თანამდებობაზე.

მოპასუხე კომპანიის აღმასრულებელი დირექტორის 2016 წლის 28 იანვრის ბრძანების თანახმად, 2016 წლის 01 თებერვლიდან მოსარჩელემ ასევე შეიტავსა გარემოს დირექტორის თანამდებობა.

2017 წლის 04 სექტემბრიდან მოსარჩელის სახელფასო ანაზღაურება (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით) განისაზღვრებოდა 625 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანებები (ს.ფ. 22-24; 144-145);
- ახსნა-განმარტება

**3.1.2.** მოპასუხე კომპანიის მიერ მიღებული შ----- უ----- და ჯანმრთელობის დ----- ო----- თანამდებობრივი ინსტრუქციის თანახმად, შ-----

- უ----- და დ----- ოფიცერს ევალება:

- შ----- უ----- და ჯანმრთელობის დ----- ორგანიზება;
- შ----- უ----- ა და ჯანმრთელობის დ----- სისტემის ჩამოყალიბება;
- კომპანიაში გამოშვებული ნორმატიულ-ტექნიკური დოკუმენტების მოთხოვნათა შესაბამისობა შ----- უ----- საკითხების მარეგულირებელ ქვეყანაში მოქმედ კანონმდებლობასთან და სხვა არსებულ სტანდარტებთან მიმართებაში;
- თანამშრომლობა ყველა განყოფილების უფროსთან და უბნის მენეჯერთან სახანძრო უ----- გაუმჯობესების მიზნით;
- დარწმუნება კომპანიის ყველა თანამშრომლისა, რომ შ----- უსაფრთხოება არის მათი ყოველდღიური საქმიანობის მნიშვნელოვანი ნაწილი;
- ყველა განყოფილების და ქვეგანყოფილების ჩართვა უ----- საკითხების იმპლემენტაციაში, რათა ეს სისტემა იყოს მუდმივად განსჯისა და განხილვის საგანი;
- საწარმოში მიმდინარე ტექნოლოგიური პროცესების, სამეურნეო ოპერაციების, სხვა გაწეული მომსახურების დროს შ----- უ----- და ჯანმრთელობის დაცვა;
- ტექნოლოგიური პროცესებისა და სამეურნეო ოპერაციების კონტროლი უ----- კუთხით;
- ყოველწლიური მიზნების დასახვა და მათი შესრულება რათა მოხდეს უ----- მუდმივი გაუმჯობესება;
- ყოველკვარტლური ანალიზი მომხდარ ინციდენტებსა და შემთხვევებზე და პრევენციული მოქმედებების დასახვა;
- შ----- უ----- და ჯანმრთელობის დ----- საერთაშორისო სტანდარტების და კანონით განსაზღვრული სხვა ნორმატიული დოკუმენტების შესაბამისად აწარმოოს შ----- დ----- ინსტრუქციების დამუშავება საწარმოო უბნის მენეჯერებთან ერთად;
- აღმოაჩინოს შიდა სამსახურებთან ერთად კრიტიკული ადგილები, სუსტი რგოლები და დაისახოს შესაბამისი პრევენციული ღონისძიებები;
- მოთხოვნებიდან გამომდინარე მოახდინოს კომპანიაში უ----- ახალი ტექნიკის და ახალი ნორმების დანერგვა;
- ადმინისტრაციისა და მომსახურე პერსონალისათვის შ----- უ----- ტრენინგების და ლექცია-სემინარების ჩატარება;
- განავითაროს და მხარი დაუჭიროს სამუშაო პროფესიულ ურთიერთობებს ადგილობრივ მუნიციპალურ საგანგებო და კრიტიკული სიტუაციების მართვის სამსახურთან, შესაბამის სამთავრობო სააგენტოებთან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- თანამდებობრივი ინსტრუქცია (ს.ფ. 192-199);

- ახსნა-განმარტება

**3.1.3.** მოპასუხე კომპანიის შრომის შინაგანაწესის 2.18 პუნქტის თანახმად, მუშაკს უფლება აქვს დადოს შრომითი ხელშეკრულებები, სხვა რეგულარულად ანაზღაურებადი სამუშაოს შესრულებაზე, ძირითადი სამუშაოდან თავისუფალ დროს, იგივე დამსაქმებელთან (შიდა შეთავაზება) ან/და სხვა დამსაქმებელთან.

ამავე შინაგანაწესის 2.19 პუნქტის თანახმად, მუშაკის უფლება შეასრულოს სხვა სამუშაო (2.18 პუნქტი) შეიძლება შეიზღუდოს, თუ ამგვარი სამუშაოს შესრულება ხელს უშლის ძირითად სამუშაოსთან დაკავშირებული მოვალეობების შესრულებას ან/და სხვა სამუშაოს დრო ემთხვევა ძირითად სამუშაო დროს ან/და პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებით სამუშაო, წარმოადგენს დამსაქმებლის კონკურენტს ან/და არაკეთილგანწყობილ პირს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შინაგანაწესი (ს.ფ. 70-71);
- ახსნა-განმარტება

**3.1.4.** მოპასუხესთან შრომითი ურთიერთობის არსებობის პარალელურად მოსარჩელე შრომით ურთიერთობაში ასევე იმყოფებოდა შპს „ს-ფ-ა-ჯ-“-ს და შპს „ს- გ- ჯ-“-სთან. ხსენებულ კომპანიაში მოსარჩელე დასაქმებული იყო იდენტური სამუშაო გრაფიკით ჯანმრთელობის დაცვის და შ- უ- ო- პოზიციაზე. აღნიშნული ფაქტის თაობაზე ცნობილი იყო დამსაქმებლისთვის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ახსნა-განმარტება;
- სამსახურებრივი ბარათი (ს.ფ. 69)

**3.1.5.** მოპასუხე კომპანიის აღმასრულებელი დირექტორის 2019 წ- 2- ი- #10/პ- ბრძანების თანახმად, განისაზღვრა იმ თანამდებობის პირთა წრე, რომელთაც შეეზღუდათ შეესრულებინათ სხვა სამუშაო შპს „ს- გ- ჯ-“-ში ან/და შპს „ს-ფ-ა-ჯ-“-ში, რადგან ასეთი სამუშაოს შესრულება ხელს შეუშლის მათ ძირითად სამუშაოსთან დაკავშირებული მოვალეობების შესრულებას, ასევე ხსენებული კომპანიები არ არიან კეთილგანწყობილები შპს „მ- ტ- ე- ც-“-ს მიმართ და ამავდროულად არიან კონკურენტები.

ბრძანების თანახმად, აღნიშნული აკრძალვა შეეხო როგორც შ- უ- ო- თანამდებობაზე, ასევე გარემოს დ- ო- თანამდებობაზე დასაქმებულ პირს.

აღნიშნული ბრძანების მე-4 პუნქტით ასევე განისაზღვრა, რომ დასაქმებულებს, რომელთაც შრომითი ურთიერთობა აქვთ ხსენებულ კომპანიებთან და სურთ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება შპს „ს----- მ----- ტ----- ე----- ც-----“-თან, ამ ბრძანების ჩაბარებიდან 14 კალენდარული დღის ვადაში უნდა წარმოადგინონ შესაბამისი დოკუმენტაცია, რომლითაც დადასტურდება, რომ მათ შეწყვიტეს (ან წყვეტენ) შრომით ურთიერთობას ამ კომპანიებთან, 2019 წლის 31 აგვისტოდან. სხვა შემთხვევაში ან არასწორი (არასრული) ინფორმაციის წარმოდგენის შემთხვევაში მიიჩნევა, რომ ისინი უხეშად არღვევენ წინამდებარე ბრძანების და კომპანიის შინაგანაწესის მოთხოვნებს, რაც უფლებას მისცემს დამსაქმებელს გაანთავისუფლოს დასაქმებული დაკავებული თანამდებობიდან.

მოსარჩელემ აღნიშნული ბრძანების გაცნობა დაადასტურა ხელმოწერით 2019 წ--- 2- ი-----.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 67-68);
- ახსნა-განმარტება.

**3.1.6.** 2019 წ--- 01 ა----- მოსარჩელემ სამსახურებრივი ბარათით მიმართა დამსაქმებელს და აცნობა, რომ იგი შრომით ურთიერთობაში ასევე იმყოფებოდა შპს „ს-ფ--ა- ჯ-----“-ს და შპს „ს----- გ----- ჯ-----“-სთან, კერძოდ კი იგი აღნიშნულ კომპანიებში დასაქმებული იყო ჯანმრთელობის დ----- და შ----- უ----- ო----- პოზიციაზე და მას სურვილი ჰქონდა შრომითი ურთიერთობა შეენარჩუნებინა სამივე კომპანიასთან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- სამსახურებრივი ბარათი (ს.ფ. 69);
- ახსნა-განმარტება.

**3.1.7.** მოპასუხე კომპანიის აღმასრულებელი დირექტორის 2019 წლის 0- ა----- #1-/3- ბრძანების თანახმად კომპანიის შინაგანაწესის 2.19 პუნქტის და კომპანიის 2019 წლის 2- ი----- #10/3- ბრძანების მოთხოვნების უხეშად დარღვევის გამო ს----- შ----- კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მოსარჩელე გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ს.ფ. 25);
- ახსნა-განმარტება.

**3.1.8.** 2019 წელს მოსარჩელეს მოპასუხე კომპანიაში არ უსარგებლია ანაზღაურებადი შვებულებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ცნობა (ს.ფ. 207);
- ახსნა-განმარტება.

**3.1.9.** მოსარჩელემ მოპასუხის მიმართ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიას თავდაპირველად სარჩელით მომართა 2019 წლის 04 სექტემბერს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- განჩინება (ს.ფ. 142-143);
- ახსნა-განმარტება.

### **3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები**

**3.2.1. საქმის მასალებით და მხარეთა ახსნა-განმარტებებით დასტურდება, რომ მოპასუხე კომპანიას და შპს „ს--ფ--ა- ჯ-----“-ს და შპს „ს----- გ----- ჯ-----“-ს შორის არსებობს კონფლიქტური და გარკვეულწილად კონკურენტული დამოკიდებულება. აღნიშნული გარემოების გამო, დამსაქმებელმა გათავისუფლების ბრძანების გამოცემამდე ერთი თვით ადრე განუსაზღვრა მოსარჩელეს გონივრული პერიოდი იმ საკითხის გადასაწყვეტად თუ რომელ კომპანიასთან სურდა მას შემდგომში შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება.**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- განჩინება და მასალები (ს.ფ.81-105);
- ახსნა-განმარტება.

### **3.2.2. სარჩელი ხანდაზმული არ არის.**

შრომით დავებში ხანდაზმულობის საკითხზე მყარადაა დადგენილი ს-----  
- უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა. სასამართლო ხანდაზმულობის ვადის ათვლის საკითხთან მიმართებით იზიარებს საკასაციო სასამართლოს განმარტებას (იხ. სუსგ, საქმე Nას-1210-2018) და მიუთითებს, რომ ნებისმიერ შემთხვევაში, დასაქმებული შეზღუდულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დასაქმებულის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების 30 დღიანი ვადით. აღნიშნული ვადა უნდა აითვალოს იმ დღიდან, როდესაც დასაქმებულს წერილობით განემარტა ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი, და ყველაზე გვიან აღნიშნული 30 დღიანი ვადა აითვლება დასაქმებულის მოთხოვნის საპასუხოდ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მიზეზის დასაბუთების დასაქმებულის ჩაბარების დღიდან.

დადგენილია, რომ მოსარჩელემ თავდაპირველად თბილისის საქალაქო სასამართლოს სარჩელით მომართა 2019 წლის 04 სექტემბერს. სსკ-ის 140-ე

მუხლის გათვალისწინებით სარჩელი წარმოდგენილია დადგენილ ხანდაზმულობის ვადაში.

### **სამოტივაციო ნაწილი:**

#### **4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა**

სასამართლომ განიხილა წარმოდგენილი სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ განსახილველ შემთხვევაში დადასტურდა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მართლობიერების საკითხი, თუმცა დასაბუთებულია სასარჩელო მოთხოვნა საშვებულებო თანხის ანაზღაურების მოთხოვნის შესახებ, რის გამოც სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

#### **5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა**

**5.1.** საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, 37-ე, 38-ე, 31-ე, 34-ე მუხლები.

#### **6. სამართლებრივი შეფასება**

**6.1.** ს----- შ----- კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შ----- ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. ის წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ხელშეკრულების ფორმა თავისუფალია, შესაბამისად, იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (შდრ. სუსგ № ას-921-871-2015, 26.11.2015).

უდავოა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, რომლის ფარგლებშიც მოსარჩელე დაკავებული იყო შ----- უ----- დ----- ო----- თანამდებობაზე და ასევე შეთავსებული ჰქონდა გარემოს დ----- ო----- თანამდებობა.

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ნების თავისუფლება მოიცავს, როგორც შრომითი ურთიერთობის დაწყების, ისე მისი შეწყვეტის უფლებას, თუმცა, მხოლოდ შესაბამისი საფუძვლის არსებობისას და დადგენილი წესით. ს----- შ----- კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს და იმავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტი

კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

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. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან და კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ ძირითად საფუძველს, რა დროსაც განსაზღვრული არ არის დასაქმებულის წინასწარ ინფორმირების ვადა და დასაქმებულს არ მიეცემა არავითარი კომპენსაცია ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტისათვის.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა სწორედ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის საფუძვლით. მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელესთან ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტობრივი საფუძველია ის გარემოება, რომ დამსაქმებლის ბრძანების საპირისპიროდ, მოსარჩელე მუშაობას განაგრძობდა დამსაქმებლის ორ კონკურენტ და მასთან კონფლიქტში მყოფ კომპანიაში იდენტურ თანამდებობაზე. დამსაქმებლის განმარტებით, აღნიშნულით დამსაქმებელ კომპანიებს შორის არსებული კონფლიქტის გამო საფრთხე ექმნებოდა კომპანიიდან კონფიდენციალური ინფორმაციის დაცვის საკითხს.

ვინაიდან, წარმოდგენილი სარჩელით შედავებულია გათავისუფლების მართლზომიერების საკითხი, სასამართლოს არსებითი კვლევის საგანს წარმოადგენს რამდენად შეიძლებოდა გამხდარიყო ზემოაღნიშნული გარემოებები სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევის საფუძვლით მოსარჩელის თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველი.

უპირველესად, სასამართლო სასამართლო განმარტავს, რომ სამართალწარმოება ხორციელდება მხარეთა თანასწორობისა და შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები (სსსკ-ის 4.1-ე მუხლი). თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს (სსსკ-ის 102.1-ე მუხლი).

ამასთან, უმნიშვნელოვანესია, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილებას სპეციფიური ხასიათი გააჩნია შრომითსამართლებრივ დავაში, რაც გულისხმობს მას, რომ დამსაქმებელია ვალდებული ამტკიცოს გათავისუფლების მართლობიერება.

საკითხი შეეხება დასაქმებულთა კონსტიტუციურ უფლებას - „შრომის უფლება“, შესაბამისად, დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა უნდა აკმაყოფილებდეს გარკვეულ კრიტერიუმებს რომ მიჩნეული იქნეს მართლობიერად, კერძოდ, შრომის **უფლების შეზღუდვა გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა ემსახუროდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული.** დასახელებული კრიტერიუმებიდან პირველი - „გათვალისწინებული იყოს კანონით“ ნიშნავს იმას, რომ ამ უფლების შეზღუდვა სშკ-ით გათვალისწინებულ კანონიერ საფუძველზე უნდა განხორციელდეს. განსახილველ შემთხვევაში, სადავო ბრძანების სამართლებრივ საფუძვლად მითითებულია სსკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი. ლეგიტიმურ მიზანს, რაც შეეხება, აქ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ აღნიშნული დამსაქმებლის შინაგანაწესის განუხრელ დაცვაში მდგომარეობს, რაც საბოლოოდ სამსახურის შეუფერხებელ მუშაობას უზრუნველყოფს. როგორც წესი, თუკი სახეზე არ არის შრომის უფლების შეზღუდვის მართლობიერების ერთ-ერთი კრიტერიუმი, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ უფლების შეზღუდვა განხორციელებულია კანონის დარღვევით (იხ. სუსგ, №ას-1210-2018).

სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება საქმის კონკრეტული გარემოებები. იმისათვის, რომ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმე შეფასდეს, თავდაპირველად, გამოკვლეულ უნდა იქნეს იმ სამსახურის დანიშნულება, სადაც დასაქმებული მუშაობს, დასაქმებულის ფუნქცია და მისი მოვალეობები (იხ. სუსგ №ას-816-782-2016, 2016 წლის 6 დეკემბრის განჩინება). **შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში.**

გასათვალისწინებელია, რომ 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 წესთა 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, 2016 წლის 29 იანვრის განჩინება; №ას-1502-1422-2017, 20 თებერვალი, 2018 წელი, პ-14.4).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, დავის თავისებურებიდან, სადავო საკითხის მნიშვნელობიდან და აგრეთვე, იმ მოსაზრებიდან გამომდინარე, რომ დარღვევის სიმძიმის შეფასება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ინდივიდუალურ შეფასებას საჭიროებს, სასამართლო არსებითად მსჯელობს მოსარჩელის ქმედებებსა და შრომის უფლების შეზღუდვის პროპორციულობაზე.

დადგენილია და განსახილველი დავის ფარგლებში სადავოს არ წარმოადგენს ის გარემოება, რომ გარდა მოპასუხე კომპანიისა, მოსარჩელე ანალოგიურ პოზიციაზე დასაქმებული იყო ორ სხვა კომპანიაში. ამასთან, საქმის მასალებით იკვეთება, რომ დამსაქმებლისთვის ცნობილი იყო აღნიშნული ინფორმაციის შესახებ. თუმცა მას შემდეგ რაც საწარმოებს შორის წარმოიქმნა კონფლიქტი, დამსაქმებელმა გამოსცა ბრძანება, რომლითაც გარკვეულ თანამდებობაზე დასაქმებულ პირებს (მათ შორის მოსარჩელეს) აუკრძალა კონკურენტ საწარმოებში საქმიანობა. უპირველესად, სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის პოზიციას იმის თაობაზე, რომ დამსაქმებლის აღნიშნული ბრძანება წარმოადგენს შრომის პირობების ცვლილებას და მის გაუარესებას. საქმის მასალებით არ იკვეთება ის გარემოება, რომ პარალელურად სხვა საწარმოებში დასაქმების შესაძლებლობა წარმოადგენდა მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის არსებით პირობას. დამსაქმებელი თავისი ნების ფარგლებში არ უკრძალავდა მოსარჩელეს სხვა კომპანიაში დასაქმებას მანამ სანამ აღნიშნულ საწარმოებს შორის არ წარმოიქმნა კონფლიქტი. კონფლიქტის წარმოშობის შემდეგ კი მისცა დასაქმებულს აერჩია კომპანია რომელთანაც იმედოვნებდა მოსარჩელე შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას. შესაბამისად, მოპასუხის აკრძალვა სხვა კომპანიაში დასაქმების შესახებ ვერ განიხილება შრომის პირობების არსებით ცვლილებად.

საქმის მასალებით ასევე დადგენილია, რომ მიუხედავად სხვა საწარმოში დასაქმების აკრძალვისა, მოსარჩელე განაგრძობდა ამ კომპანიებში მუშაობას და მან ამის თაობაზე თავადვე განუმარტა დამსაქმებელს. სასამართლო იზიარებს დამსაქმებლის პოზიციას იმის თაობაზე, რომ საწარმოთა შორის არსებული კონფლიქტისას მის ინტერესში ვეღარ შევიდოდა შრომის უსაფრთხოებაზე პასუხისმგებელ თანამდებობაზე იდენტური პირის დასაქმება. ამასთან, მოპასუხის განმარტებით საფრთხე ექმნებოდა კონფიდენციალური ინფორმაციის სათანადო დაცვას, რაც ასევე დასტურდება შესაბამისობის აუდიტის ანგარიშით (ს.ფ. 115-121), რომელიც მიუთითებს იმ გარემოებაზე, რომ მოპასუხეს პროექტში დასაქმებული თანამშრომლებისათვის უნდა დაეკისრებინა კონფიდენციალურობის დაცვის იურიდიული მოვალეობა

შესაბამისი შინაარსის და პასუხისმგებლობის ხელშეკრულების გაფორმებით რაც მას არ გაუკეთებია.

საკითხის შეფასების კუთხით სასამართლო იზიარებს მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებას იმის თაობაზე, რომ ბრძანების და სხვა კომპანიაში დასაქმების აკრძალვის მიუხედავად ამ კომპანიებთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება დამსაქმებლის მიერ ადეკვატურად იქნა მიჩნეული ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების უხეშ დარღვევად. განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებლის ინტერესის გათვალისწინებით არსებითია სწორედ ურთიერთობის სპეციფიკა და ის უფლება-მოვალეობები რომლებიც ეკისრებოდა მოსარჩელეს და ის შესაძლო რისკი, რომლის წინაშეც შეიძლებოდა დამდგარიყო მოპასუხე მასთან კონფლიქტში მყოფი სხვა საწარმოებისათვის რაიმე სახის ინფორმაციის გადაცემის შემდეგ. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ დამსაქმებელმა მოსარჩელეს გონივრული ვადა განუსაზღვრა ერთგვარი არჩევანის გასაკეთებლად - იმის შესახებ თუ რომელ კომპანიასთან სურდა მას შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის გაგრძელება. მოსარჩელემ კი მიუხედავად დადგენილი აკრძალვისა მაინც განაგრძო შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა სხვა კომპანიებთან.

ამასთან, სასამართლო იზიარებს პოზიციას იმის თაობაზე, რომ განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ **Ultima Ratio-ს** პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ განხორციელებული გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. განსახილველ დავასთან მიმართებით სასამართლო იზიარებს მოპასუხის პოზიციას იმის თაობაზე, რომ დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე სხვა უფრო ნაკლებად მძიმე სანქციის გამოყენება მოსარჩელის მიმართ თავისთავად აზრს მოკლებული იყო, ვინაიდან მოსარჩელეს სურდა შრომით ურთიერთობაში ყოფნა ერთდროულად კონფლიქტში მყოფ კომპანიებთან, რაც დამსაქმებლისთვის მიუღებელი იყო.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის ქმედებებს სასამართლო აფასებს საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ უხეშ დარღვევად, რაც დამსაქმებელს ალჭურავს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებამოსილებით.

შესაბამისად, საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ ქმნის მოთხოვნის დამფუძნებელი ნორმის იმგვარ შემადგენლობას, რომ სარჩელის დაკმაყოფილებას ობიექტურად ვარგისი საფუძვლები გააჩნდეს. რის გამოც არ არსებობს გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და

სამართლებრივი საფუძველი.

**6.2-6.3** სასარჩელო მოთხოვნებს წარმოადგენს ასევე პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

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

ამდენად, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად ცნობის თანამდევ შედეგს. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან, მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნა არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს არც სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები.

**6.4.** მოსარჩელემ ასევე მოითხოვა გამოუყენებელი შვებულების თანხის - 625 ლარის ანაზღაურება. დადგენილია, რომ მოსარჩელეს გათავისუფლებამდე - 2019 წლის განმავლობაში არ უსარგებლია ანაზღაურებადი შვებულებით.

სასამართლო მიუთითებს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტით დადგენილია, რომ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-„თ“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება **შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად**.

საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, საფუძვლიანია სასარჩელო მოთხოვნა მოპასუხისთვის საშვებულებო თანხის ანაზღაურების დაკისრების შესახებ მოთხოვნის შესახებ. აღნიშნულ მოთხოვნაზე დაკმაყოფილების უარის თქმის საფუძვლად ვერ განიხილება მოპასუხის განმარტება იმის შესახებ, რომ

მოსარჩელეს არ მიუმართავს მისთვის შვებულებით სარგებლობის უფლების რეალიზაციის შესახებ.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, არსებობს წარმოდგენილი სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი.

## **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. მოსარჩელის მიერ ბრძანების ბათილად ცნობასთან მიმართებით სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილია 100 ლარი (ს.ფ. 30). აღნიშნულ ნაწილში სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, შესაბამისად მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი 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. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, საშვებულებო თანხის ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, ამ მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილი არ არის. შესაბამისად, მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის -18.75 ლარის გადახდა.

## **8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები**

საქმეზე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ ყოფილა.

### **სარეზოლუციო ნაწილი**

**სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259<sup>1</sup>-ე, 369-ე მუხლებით და**

### **გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:**

1. ზ----- ა----- სარჩელი მოპასუხე შპს „ს----- მ----- ტ----- ე----- ც-----“-ს მიმართ დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ:

1.1. მოსარჩელე ზ----- ა----- სარჩელი მოპასუხე შპს „ს----- მ----- ტ-----

----- ე----- ც-----"-ს მიმართ ბრძანების ბათილად ცნობის, სამუშაოზე აღდგენის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე არ დაკმაყოფილდეს;

1.2. მოპასუხე შპს „ს----- მ----- ტ----- ე----- ც-----"-ს მოსარჩელე ზ----- ა----- სასარგებლოდ დაეკისროს გამოუყენებელი შვებულების თანხის - 625 ლარის ანაზღაურება;

2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად;

3. მოპასუხე შპს „ს----- მ----- ტ----- ე----- ც-----"-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის - 18.75 ლარის გადახდა;

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

5. 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**