

სიმონ ტაკაშვილი
მათე ხვედელიძე
ელისაბედ შენგელია

შრომის სამართლის პრაქტიკული სახელმძღვანელო

UDC(უკ)349.2

ტ-372

შრომის სამართლის პრაქტიკული სახელმძღვანელო
სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის გამომცემლობა, თბილისი, 2021

Practical Handbook of Labour Law
Sulkhan-Saba Orbeliani University Press, Tbilisi, 2021

აპოტროფი

სიმონ ტაკაშვილი, სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის ასოცირებული პროფესორი, იურიდიული კომპანია „ჯეი ენდ თი ქონსალტინგის“ პარტნიორი;

მათე ხვედელიძე, სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის აისტენტი, იურიდიული კომპანია „ჯეი ენდ თი ქონსალტინგის“ უფროსი იურისტი

ელისაბედ შენგელია, სს „საქართველოს რკინიგზის“ უფროსი იურისტი, იუსტიციის სასწავლო ცენტრის მონვეული ტრენერი

AUTHORS

Simon Takashvili, Associated Professor at Sulkhan-Saba Orbeliani University, Partner at “J&T Consulting”

Mate Khvedelidze, Assistant at Sulkhan-Saba Orbeliani University, Senior Associate at “J&T Consulting”

Elisabed Shengelia, Senior lawyer JSC “Georgian Railway”, Visiting lecturer at Training Center of Justice

© ავტორები, 2021

© სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტი, 2021

SBN 978-9941-8-3826-2

წინათქმა

თანამედროვე სამართლის მზარდი განვითარების პირობებში სულ უფრო აქტუალური ხდება შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების საკანონმდებლო გზით მონესრიგების საკითხი. აღნიშნული, ერთი მხრივ, სახელმწიფოს სოციალური ვალდებულებებიდან და, მეორე მხრივ, დასაქმებულთა, როგორც შრომით ურთიერთობაში მონაწილე პირთა უფლებების დაცვის მაღალი სტანდარტებიდან გამომდინარეობს. ზოგადად, დასაქმებულების, ისევე, როგორც დასაქმებულთა ინტერესების დაცვა, როგორც შიდა ეროვნული, ისე საერთაშორისო აქტებით ხდება, თუმცა უფრო მეტად საინტერესო და პრობლემურია არა საკანონმდებლო მონესრიგების ხარისხი, არამედ პრაქტიკული საკითხები, სასამართლო პრაქტიკა, რომელიც წლების განმავლობაში საკმაოდ საინტერესოდ განვითარდა საქართველოში. აღნიშნულს ემატება ისიც, რომ 2020 წელს ძირეულად შეიცვალა შრომის კოდექსი და დღის წესრიგში დადგა უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ანალიზის საკითხი.

ქართული იურიდიული ლიტერატურა და, ზოგადად, სამეცნიერო სივრცე მეტნაკლებად იცნობს და შეისწავლის შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებულ საერთაშორისო და ეროვნული აქტებით დადგენილი მონესრიგების ანალიზს, თუმცა ცალსახაა, რომ ქართული სასამართლო პრაქტიკა ნაკლებად არის გამოკვლეული. მით უფრო ნაკლებადაა გამოკვლეული და ფართო საზოგადოებისთვის ხელმისაწვდომელია ქვედა ინსტანციის სასამართლოების მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები და ის პრაქტიკა, რომელსაც სხვადასხვა რაიონული, თუ საქალაქო სასამართლო ადგენს.

წინამდებარე ნაშრომის მიზანია გაანალიზოს ქართული იურიდიული ლიტერატურისა და ქართული სასამართლო პრაქტიკის მაგალითზე შრომითი დავებიდან გამომდინარე პრობლემური და მნიშვნელოვანი საკითხები, რაც მკითხველს, უპირატესად კი პრაქტიკოს იურისტებს, დაეხმარებათ შრომითი დავების უკეთ წარმოებასა და მნიშვნელოვანი საკითხების გადანყევტაში. ამ თვალსაზრისით საგულისხმოა, რომ ნაშრომის უმთავრესი მიზანი მხოლოდ სასამართლო დავების შედეგად გამოვლენილი მნიშვნელოვანი საკითხების ანალიზი და მათი შეფასებაა და სწორედ აღნიშნულის საფუძველზე იქნება შესაძლებელი გარკვეული ღირებულებების დასკვნების გამოტანა. ამასთან, მკითხველს პირველი, რაც წინამდებარე სახელმძღვანელოს კითხვისას თვალში მოხვდება, არის ის, რომ ნაშრომში დოგმატურად გაანალიზებული და მიზანმიმართულად განვრცობილი არ არის ისეთი საკითხები, რომლებზედაც ქართულ იურიდიულ ლიტერატურაში მსჯელობა ისედაც მიმდინარეობს. მაგალითად, ნაშრომში არ არის მოცემული დისკრიმინაციის ცნება და მისი თეორიული გამოვლინებები. თუ მკითხველს ეს საკითხები აინტერესებს, მას შეუძლია, გაეცნოს შესაბამის ლიტერატურას და წაიკითხოს ის სამეცნიერო ნაშრომები, რომელზე მითითებებიც მოცემულია წინამდებარე სახელმძღვანელოს შესაბამის თავებში. ამგვარად, წინამდებარე ნაშრომის უმთავრესი მიზანი ის არის, რომ უკვე არსებული თეორიული ცოდნის საფუძველზე პრაქტიკოს იურისტს მისცეს გზამკვლევი, თუ როგორ გამოიყენოს მან ეს ცოდნა კონკრეტულ სიტუაციაში.

წინამდებარე ნაშრომი უპირატესად შესრულებულია ლოგიკური სისტემური და შედარებითი მეთოდების გამოყენებით, რაც მკითხველს დაეხმარება შესაბამისი მოკლე და ლაკონური დასკვნებისა და შეფასებების გამოტანაში. სტრუქტურული თვალსაზრისით, ნაშრომი შედგება ოთხი თავისგან. თითოეულ თავში წამოჭრილი საკითხები ლოგიკურ კავშირს ქმნის და, როგორც აღინიშნა, იძლევა კონკრეტული დასკვნების გამოტანის შესაძლებლობას.

მნიშვნელოვანი საკითხი, რაც უნდა აღინიშნოს, არის ის, რომ ნაშრომში მოცემულია შრომითი დავების მხოლოდ მცირედი ნაწილი და პრობლემური საკითხები, რაც თითოეულ პრაქტიკოს იურისტს ყოველდღიურ საქმიანობაში ხვდება. ამ თვალსაზრისით, იმედს გამოვთქვამთ, რომ სახელმძღვანელო დაეხმარება ჩვენს კოლეგებს თავიანთ საქმიანობასა და პრაქტიკაში წამოჭრილი პრობლემ(ებ)ის სწორად გადამწყვეტაში.

თბილისი, 2021 წლის 1 ოქტომბერი

შინაარსი

თავი I. შრომითი ურთიერთობა	1
1. შრომითი ხელშეკრულების შინაარსი	1
1.1. შრომითი ხელშეკრულების საგანი	1
1.2. სპეციფიკური სამუშაო კონტრაქტი – “Gig-Economy” სექტორი	3
2. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები	5
3. ინდივიდუალური და კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებები	6
4. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები	7
4.1. არსებითი პირობები	7
4.2. ხელშეკრულების პირობების ცვლილება	8
4.3. არსებითი პირობებზე შეუთანხმებლობის სამართლებრივი შედეგები	10
5. შრომითი ხელშეკრულების ვადა	11
6. გამოსაცდელი ვადა	16
6.1. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იმავე დამსაქმებელთან თანამდებობრივი პოზიციის ცვლილებისას	17
6.2. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა	18
7. სტაჟირება	21
თავი II. დისკრიმინაცია შრომით დავებში – სასამართლო პრაქტიკის თანდენსიები	23
1. დისკრიმინაციის აკრძალვის საკანონმდებლო მონესრიგება – ახალი სტანდარტები	23
1.1. დისკრიმინაციის აკრძალვის შინაარსი	23
1.2. დაცვის ან მხარდაჭერის განსაკუთრებული ღონისძიებები და გონივრული მისადაგების პრინციპი	26
1.3. დისკრიმინაციის არსებობა/არარსებობის მტკიცების ტვირთი	27
2. უფლების დაცვა არბიტრაჟისა და სასამართლოს გზით	28
2.1. არბიტრაჟით განხილვა	28
2.2. სასამართლოს გზით განხილვა	29
2.2.1. წინასახელშეკრულებო შრომითი ურთიერთობა	29
2.2.2. შესაძლო მოთხოვნები	30
ა. ზიანის ანაზღაურება	30

ბ. სხვა შესაძლო მოთხოვნები.....	32
2.2.3. სასარჩელო მოთხოვნის ჩამოყალიბება	33
თავი III. შრომითი ხელშეკრულების შეჩერება	35
1. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლები	35
1.1. გაფიცვა და ლოკაუტი	36
1.1.1. გაფიცვის შინაარსი	36
1.1.2. გაფიცვის წინაპირობები	38
1.1.3. ლოკაუტი	40
1.2. საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ემთხვევაში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოში გამოცხადება	41
1.2.1. საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოში გამოცხადების შინაარსი	41
1.2.2. საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ემთხვევაში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოში	47
გამოცხადებასთან დაკავშირებული ხარჯების ანაზღაურება.....	47
1.3. დროებითი შრომისუუნარობა	49
1.3.1. დროებითი შრომისუუნარობის არსი	49
1.3.2. პროფესიული შრომისუუნარობა	50
1.3.3. ახალი კორონა ვირუსით (COVID-19) ინფიცირება, როგორც დროებითი შრომისუუნარობის სახე.....	53
1.3.4. დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზა.....	54
1.3.5. დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდის ანაზღაურება	56
1.4. შევსება	58
1.4.1. ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შევსების შინაარსი	59
1.4.2. შევსება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო	63
1.4.3. შევსება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, დამატებითი შევსება ბავშვის მოვლის გამო.....	66
1.4.4. საშვებულებო ანაზღაურების გამოთვლის წესი	66
2. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების სხვა საფუძვლები	69
3. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების პროცედურა და ვადები	70
თავი IV. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა	74

1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველები	74
1.1. ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას – „რეორგანიზაცია“	74
1.2. ხელშეკრულების ვადის გასვლა	76
1.3. ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება	76
1.4. დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს დატოვება საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე	77
1.5. მხარეთა წერილობითი შეთანხმება	78
1.6. დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან	80
1.7. ვალდებულების უხეში დარღვევა	84
1.7.1. ზოგადი სტანდარტი	84
1.7.2. ადმინისტრაციული გადაცდომა და სისხლისსამართლებრივი დანაშაული	87
1.7.3. ნდობის დაკარგვა	92
1.8. ვალდებულების განმეორებით დარღვევა, როგორც ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი	92
1.8.1. დარღვევის სიმძიმე და ერთგვაროვნება	92
1.8.2. პროცესუალური საკითხები – პირველი დარღვევის გასაჩივრება	96
1.9. ხანგრძლივი შრომისუუნარობა	96
1.10. სასამართლოს განაჩენი ან სხვა გადაწყვეტილება	98
1.11. გაფიცვის უკანონოდ ცნობა	99
1.12. იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება	100
1.13. სხვა ობიექტური გარემოება	102
1.14. არასრულწლოვანთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა	106
1.15. ორსული დასაქმებულის გათავისუფლება	107
2. დასაქმებულის მოთხოვნები შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას	108
2.1. იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება (განაცდური)	109
2.2. იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა	111
2.3. კომპენსაცია	114
2.3.1. კრიტერიუმები	114

3. სასარჩელო მოთხოვნის ჩამოყალიბების ტექნიკა	116
თავი V. შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი	
დავების მიმართ მოქმედი ვადები და პროცედურა	118
1. ვადების და ხანდაზმულობის მნიშვნელობა	118
2. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ	
დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადა.....	121
2.1. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი	
პირობის ცვლილების დროს	126
2.2. დისციპლინური სახდელის გასაჩივრების დროს	129
2.3. ქონებრივი ხასიათის მოთხოვნების დროს.....	131
3. სასამართლოსადმი მიმართვის ვადები და	
პროცედურა გაფიცვის და ლოკაუტის დროს	132
4. დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული სასარჩელო	
მოთხოვნების სასამართლოსათვის მიმართვის ვადები	136
5. შრომითი ურთიერთობიდან მომდინარე	
სხვა მოთხოვნების ხანდაზმულობის ვადები	138
6. ხანდაზმულობის ვადის ათვლის დანყების მომენტი	139
6.1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში.....	139
6.2. სხვა მოთხოვნების შემთხვევაში	141
თავი VI. სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულება შრომით დავებში	143
1. აღსრულების წესისა და საშუალების შეცვლა	143
2. გადაწყვეტილების აღსრულებისას	
საგადასახადო/საპენსიო ვალდებულების პრობლემატიკა	144

თავი I. შრომითი ურთიერთობა

1. შრომითი ხელშეკრულების შინაარსი

1.1. შრომითი ხელშეკრულების საგანი

შრომითი ხელშეკრულების საგანს წარმოადგენს სამუშაოს შესრულება. შრომითი ურთიერთობა არის *შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ*. ამ ნორმაში ასახულია შრომითი ურთიერთობის ლეგალური დეფინიცია და სახელშეკრულებო ურთიერთობის არეალი შემოიფარგლება უშუალოდ შრომითი პროცესით.¹ შრომის უფლება და სხვა სოციალური უფლებები ადამიანის სასიცოცხლო ინტერესებს უკავშირდება და, საერთოდ, ძირითადი უფლებების განხორციელების წინაპირობაა. დასახელებული კატეგორიის უფლებების მნიშვნელობის გააზრების საფუძველზე და მათი უზრუნველყოფის მიზნით ჩამოყალიბდა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც საქართველოს 1995 წლის კონსტიტუციაშიც აისახა. სოციალური უფლებებისა და განვითარების დაცვის გარეშე წარმოუდგენელია სოციალური სახელმწიფოს არსებობა. სწორედ ამ ფუნქციის შესრულებაა სოციალური სახელმწიფოს დანიშნულება². ნებისმიერ პირს აქვს უფლება, იმუშაოს, მათ შორის, საჯარო სამსახურში და მისი შრომის უფლება უნდა იყოს დაცული³. შრომითი ურთიერთობის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც ვალდებულებითი ხელშეკრულების სპეციალური სახეა. შრომით ურთიერთობაში დაქირავებული ექცევა დამქირავებლის ნების ზეგავლენის ქვეშ, დამოკიდებული ხდება მის მითითებებზე და მის მიერ განსაზღვრულ ორგანიზაციულ პირობებზე⁴.

მნიშვნელოვანია, ერთმანეთისგან გაიმიჯნოს სამოქალაქო სამართლებრივი ხელშეკრულება და შრომითი ხელშეკრულება. ბუნებრივია, შრომითი ხელშეკრულება თავადაც წარმოადგენს კერძო სამართლებრივ ხელშეკრულებას და შრომით ურთიერთობებზე ვრცელდება ასევე სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი ნორმები, თუმცა მოქმედი შრომის კოდექსი დასაქმებულის უფლებებისა და მოვალეობების წარმოშობას უკავშირებს მხოლოდ და მხოლოდ შრომის ხელშეკრულებების დადებას. შრომით სამართლებრივი ურთიერთობები წარმოიშობა და ყალიბდება შრომის საზოგადოებრივი ორგანიზაციული მოწყობის პირობებში, რის გამოც დასაქმებულები თავიანთ საქმიანობას უქვემდებარებენ ორგანიზაციაში არსებულ შინაგანანესს,

¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 04 ოქტომბრის №ას-81-81-2018 განჩინება.

² საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი, თავი მეორე, საქართველოს მოქალაქეობა. ადამიანის ძირითადი უფლებანი და თავისუფლებანი, პ. ტურავას რედაქტორობით, თბილისი, 2013, 362-363.

³ გიორგაძე ლ., საჯარო მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების სამართლებრივი პრობლემები, ნიგნში: ლადო ჭანტურია 50, დ. გეგენავას რედაქტორობით, თბილისი, 2013, 157.

⁴ ადგიმელი ლ., კერესელიძე დ., საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტონენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, „ქართული სამართლის მიმოხილვა“, ტ.6, №1, 2003, 10. ასევე იხ., ხვედელიძე მ., შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი დავების მიმართ მოქმედი მატერიალური და პროცესუალური ვადები, „მართლმსაჯულება და კანონი“, 2019, №3, 109-110.

რომელიც დადგენილია დამსაქმებლის მიერ.⁵ ეს მოსაზრება მყარადაა დადგენილი სასამართლო პრაქტიკაშიც. კერძოდ, საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე, სადაც სადავო იყო, მხარეთა შორის არსებული სამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენდა წარდობას თუ შრომით ურთიერთობას, აღნიშნა, რომ როგორც წარდობის, ისე შრომითი ხელშეკრულების უმთავრესი მსგავსება სამუშაოს შესრულება (მომსახურების გაწევა), თუმცა სასამართლოს განმარტებით, ამ ორ სამართლებრივ ურთიერთობას შორის საკმაოდ დიდი განსხვავებაა: შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. დასახელებული ნორმიდან გამომდინარეობს შრომითი ურთიერთობის ის ძირითადი პრინციპები, რაც ამ სამართლებრივ ურთიერთობას განარჩევს ნებისმიერი სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობისაგან. საკასაციო პალატის მითითებით, უპირველესად, ეს არის შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები: დამსაქმებელი და დასაქმებული.⁶ გარდა ამისა, პალატის განმარტებით, განსხვავებით წარდობისგან და სხვა სამოქალაქო ხელშეკრულებებისგან, დასაქმებული ეწევა დაქვემდებარებულ საქმიანობას, ასრულებს დამსაქმებლის მითითებას სათანადო ანაზღაურების პირობით. ამ შემთხვევაში გადამწყვეტია სამუშაო პროცესი, რომელიც ორგანიზებულად წარიმართება დამსაქმებლის მიერ დადგენილი წესებითა და პირობებით (შრომითი ხელშეკრულება, შინაგანაწესი, საკანონმდებლო რეგულაცია და სხვა).⁷ რაც შეეხება წარდობის სამართლებრივ ურთიერთობას, აღნიშნული საკითხი სრულად რეგულირდება სამოქალაქო კოდექსის მუხლებით, ასევე, სახელშეკრულებო სამართლის ყველა იმ ზოგადი დანაწესებით, რომლებიც სპეციალური ნორმებით არაა მოწესრიგებული. ამ ურთიერთობის ნამდვილობისათვის დამახასიათებელი უმთავრესი ნიშანი ისაა, რომ ორმხრივად მავალდებულებელი, სასყიდლიანი ურთიერთობა ხასიათდება კონსესუალური ბუნებით, ანუ წარმოშობილად ითვლება მხარეთა მიერ ხელშეკრულების არსებით პირობებზე შეთანხმების მომენტიდან (სკ-ის 327.1 მუხლი) და წარდობის მთელი პერიოდის განმავლობაში შენარჩუნებულია მისი სუბიექტების თანასწორობა (დამოუკიდებლობა), რომელიც ორიენტირებულია ხელშეკრულების მიზნის მიღწევაზე და არ ახასიათებს ორგანიზაციული დაქვემდებარება, ხოლო შრომითი ურთიერთობა წარმოშობილად ითვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. სასამართლოს განმარტებით, ვალდებულების დარღვევის თვალსაზრისით, განსხვავებულია კრედიტორისა და მოვალის როგორც პირველადი, ისე მეორადი მოთხოვნები: თუკი შრომით ურთიერთობაში დამსაქმებელი უფლებამოსილია გამოიყენოს შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული სანქციები ან

⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 27 ნოემბრის №ას-1350-2019 განჩინება.

⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 18 ნოემბრის №ას-347-2020 განჩინება.

⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 17 იანვრის №ას-1344-1264-2017 განჩინება.

ცალმხრივად შეწყვიტოს ურთიერთობა, ნარდობიდან გამომდინარე ვალდებული-
ბათა დარღვევისას – იმის მიხედვით, თუ რა წარმოადგენს ხელშეკრულების საგანს.⁸

საკასაციო სასამართლომ სხვა გადაწყვეტილებებშიც/განჩინებებშიც განმარტა,
რომ შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამო-
ყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს
მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ სანაწილებზე მაშინ, როდესაც შრომით
ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში
ყოფნას.⁹ რომ შევაჯამოთ როგორც შრომითი ხელშეკრულების საგნის, ისე შრომითი
ურთიერთობების სუბიექტების განსაზღვრის მიმართ სასამართლო პრაქტიკა, იგი
ერთგვაროვანია და ყოველთვის მიუთითებს დამსაქმებლისა და დასაქმებულის
ურთიერთობების სუბორდინაციულ ხასიათზე.

1.2. სპეციფიკური სამუშაო კონტრაქტი – "Gig-Economy" სექტორი

შრომითი ხელშეკრულებისა და ნარდობის მსგავსება-განსხვავების საკითხზე
მსჯელობისას, აუცილებლად უნდა შეფასდეს ბოლო დროს, განსაკუთრებით პან-
დემიისა და ონლაინ მუშაობის პირობებში გავრცელებული სპეციფიკური სამუშაო
კონტრაქტის სახე, რომლის ერთ-ერთ მხარესაც "Gig – Worker"-ს უწოდებენ.¹⁰

ე.წ. "Gig-Economy" არის ერთგვარი თავისუფალი ბაზრის სისტემა, სადაც ორ-
განიზაციები და დამოუკიდებელი მუშაკები (Gig Workers) მონაწილეობენ მოკლევა-
დიან სამუშაო შეთანხმებებში.¹¹ ასეთი შეთანხმებების მაგალითს კი შრომით, მათ
შორის, ქართული ბაზრისთვის დამახასიათებელ რეალობაში წარმოადგენს კურიე-
რებთან და ტაქსის მძღოლებთან სხვადასხვა კომპანიის მიერ დადებული კონტრაქ-
ტი, რომელიც სტანდარტული შრომითი ხელშეკრულებისგან იმ სპეციფიკით
გამოირჩევა, რომ სამუშაოს შემსრულებელი პირები ურთიერთობაში შედიან, რო-
გორც დამოუკიდებელი კონტრაქტორები, თვითდასაქმებულები და დასაქმებულე-
ბთან შედარებით თავისუფლების მაღალი ხარისხი აქვთ.¹² ამ ტიპის სახელშეკრუ-
ლებო ურთიერთობის მოქნილობას განაპირობებს „დასაქმებულისათვის“ ხელსაყრე-
ლი (ხშირ შემთხვევაში თავისუფალი) სამუშაო საათები, ნაკლები ვალდებულებები,
სამუშაოს დისტანციურად და სხვა სამუშაოსთან შეთავსების შესაძლებლობა და ა.შ.

⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 18 ნო-
ემბრის №ას-347-2020 განჩინება.

⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 26 იე-
ლისის №ას-98-94-2016 განჩინება; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქ-
მეთა პალატის 2019 წლის 31 ივლისის №ას-368-2019 განჩინება.

¹⁰ Vallas S., Schor J. B., What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy, Annual Review
of Sociology, №46, 2020, 273-294.

¹¹ Pendell R., Mcfeely S., What Workplace Leaders Can Learn From the Real Gig Economy, 2018.
<<https://www.gallup.com/workplace/240929/workplace-leaders-learn-real-gig-economy.aspx>>
[25.09.2021]

¹² ამ ტიპის „დასაქმებულებულებს“ ფრილანსერებადაც მოიხსენიებენ.

არაერთ ქვეყანაში და ბოლო დროს საქართველოშიც საკმაოდ აქტუალურად დადგა საკითხი იმის შესახებ, თუ რამდენად უნდა გავრცელდეს შრომის კოდექსის მოთხოვნები ამ ტიპის ურთიერთობებზე. საკითხის აქტუალურობა გამოიწვია იმ ფაქტმა, რომ ამ ტიპის კომპანიების აბსოლუტური უმრავლესობა Gig worker-ებს აიძულებდა ნორმირებულზე მეტი დროით მუშაობას, იყენებდა არათანაზომიერ ჯარიმებს, ცალმხრივად წყვეტდა ხელშეკრულებას, ხოლო ამ ტიპის დასაქმებულებს კანონმდებლობით არ გააჩნდათ დაცვის რაიმე სახის გარანტიები.

საკითხზე, აღნიშნული სახელშეკრულებო ურთიერთობა მიჩნეული უნდა იქნას თუ არა შრომითსამართლებრივ ურთიერთობად, იმსჯელეს ბრიტანეთისა¹³ და ნიუ იორკის¹⁴ უზენაესმა სასამართლოებმა ტაქსების კომპანია "Uber"-ის საქმეში, სადაც დადგინდა, რომ "Gig-Economy" სექტორში სამუშაოს შემსრულებელი ტაქსის მძღოლები არიან დასაქმებულები და არა ე.წ. „ფრილანსერები“. აღნიშნული დასკვნის გამოტანისათვის სასამართლოებმა შეაფასეს რამდენიმე კრიტერიუმი.

კერძოდ, საქმეში დადგენილი იყო, რომ:

- ✓ ტაქსის მძღოლების მიერ მისაღებ საფასურს ადგენდა კომპანია;
- ✓ ხელშეკრულებების პირობებს განსაზღვრავდა კომპანია და მძღოლი მის ფორმირებაში მონაწილეობას არ იღებდა;
- ✓ კომპანია დისციპლინურ პასუხისმგებლობას აკისრებდა მძღოლებს, თუ ისინი უარს იტყოდნენ განსაზღვრული რაოდენობის მათთვის არასასურველ გამოძახებაზე;
- ✓ კომპანია აკონტროლებდა მძღოლის მომსახურებას ვარსკვლავების შეფასებით და წყვეტდა კონტრაქტს, თუ განმეორებითი გაფრთხილების შემდეგ მძღოლი შეფასებებს არ გააუშვებდა.¹⁵

ამ ფაქტორების გათვალისწინებით, სასამართლო მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მძღოლები იყვნენ Uber-ის დაქვემდებარების (სუბორდინაციის) პირობებში, რამდენადაც „თამაშის წესებს“ კომპანია განსაზღვრავდა და ამ პირობებში Gig worker-ი სუსტი მხარე გამოდიოდა.¹⁶

ქართულ რეალობაში, სუბორდინაციული პირობების დადგენის შემთხვევაშიც კი, ბრიტანულ-ამერიკული მიდგომის პირდაპირ ადგილობრივ პრაქტიკაში გადმოტანის საკითხს ართულებს ის გარემოება, რომ „Gig-Economy“ სექტორის კომპანიები, უმეტეს შემთხვევაში, კონტრაქტორებისგან ითხოვენ სახელშეკრულებო ურთიერთობაში შესვლას არა როგორც ფიზიკური, არამედ როგორც იურიდიული პირები ან ინდ. მენარმეები, როგორც აღინიშნა, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის

¹³ ბრიტანეთის უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 19 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე: Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents). შემოკლებული ვერსია იხ.: <<https://www.supremecourt.uk/press-summary/uksc-2019-0029.html>> [25.09.2021]; სრული ვერსია: <<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>> [25.09.2021]

¹⁴ ნიუ იორკის უზენაესი სასამართლოს 2020 წლის 17 დეკემბრის N530395 გადაწყვეტილება საქმეზე UBER TECHNOLOGIES, INC (Appellants) v COLIN LOWRY (Respondent); <<http://decisions.courts.state.ny.us/ad3/Decisions/2020/530395.pdf>> [25.09.2021]

¹⁵ Russon M., Uber Drivers Are Workers Not Self-employed, Supreme Court Rules, 2021. <<https://www.bbc.com/news/business-56123668>> [25.09.2021]

¹⁶ იქვე.

პირველი ნაწილის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა განიმარტება, როგორც შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე კოდექსის მე-3 მუხლის მე-3 ნაწილი კი განსაზღვრავს დასაქმებულის დეფინიციას და მიუთითებს, რომ დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.

პირდაპირი საკონონმდებლო ჩანაწერების არარსებობასთან ერთად პრობლემას ქმნის ის ფაქტიც, რომ Gig worker-ების საკითხთან დაკავშირებით არ არსებობს საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკა, უკანასკნელ პერიოდში კი, მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობის პირობებში, არაერთხელ დაიწყო Gig worker-ების გაფიცვების ტალღა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ბენეფიტების მოთხოვნით.

დასკენის სახით, დასმულ კითხვას – Gig Economy სექტორში მომუშავე პირები დასაქმებულები არიან თუ დამოუკიდებელი კონტრაქტორები, რომლებზეც არ ვრცელდება შრომის კოდექსით გათვალისწინებული უფლებები, – პასუხი რომ გაეცეს, აუცილებელია შეფასდეს სამუშაოს შესრულების სპეციფიკა და ხელშეკრულების მხარეთა ურთიერთდამოკიდებულების საკითხები. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო ვალდებული იქნება, დეტალურად შეისწავლოს კონტრაქტორებს შორის არსებული სახელშეკრულებო ურთიერთობის შინაარსი და შრომითი ხელშეკრულებისათვის დამახასიათებელი აუცილებელი კრიტერიუმების შეფასების საფუძველზე მიიღოს ურთიერთობის „დამოუკიდებელ კონტრაქტად“ თუ „შრომით ხელშეკრულებად“ კვალიფიკაციის შესახებ გადაწყვეტილება.

2. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-3 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი ან დამსაქმებელთა გაერთიანება¹⁷ და დასაქმებული ან დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც შექმნილია „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით (შემდგომ – დასაქმებულთა გაერთიანება). საკასაციო პალატა მიუთითებს, რომ სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის თანახმად, კერძოსამართლებრივი ურთიერთობის სუბიექტი შეიძლება იყოს ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირი. ეს წესი გამოიყენება როგორც სამენარმეო, ასევე არასამენარმეო, საქართველოსა თუ სხვა ქვეყნის პირების მიმართ.¹⁸ უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, დამსაქმებელი არის ფიზიკური, ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთი-

¹⁷ საქართველოში არსებობს როგორც დასაქმებულთა, ასევე დამსაქმებელთა გაერთიანებები. დამსაქმებელთა ერთ-ერთ გაერთიანება არის საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია (Georgian Employers Association), რომელიც დაარსდა 2000 წელს.

დეტ. იხ., <<http://www.employer.ge/>> [25.09.2021].

¹⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 18 თებერვლის №ას-1208-2018 გადაწყვეტილება.

ანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო, ხოლო დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.¹⁹

შრომის კოდექსის მე-3 მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი შეიძლება იყოს როგორც ფიზიკური, ისე იურიდიული პირი და პირთა გაერთიანებები, თუმცა დასაქმებული ყველა შემთხვევაში არის ფიზიკური პირი. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული, ხოლო კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან ერთი ან მეტი დამსაქმებელი ან დამსაქმებელთა გაერთიანება და ერთი ან მეტი დასაქმებულთა გაერთიანება.

რაც შეეხება დასაქმებულთა გაერთიანებებს, „პროფესიული კავშირების შესახებ“ ორგანული კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, პროფესიული კავშირი არის საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი წესით შექმნილი არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი, საქმიანობის მიხედვით – საერთო საწარმოო, პროფესიული ინტერესებით დაკავშირებულ პირთა (მუშაკთა) ნებაყოფლობითი საზოგადოებრივი გაერთიანება (ორგანიზაცია), რომლის მიზანია პროფკავშირის წევრთა შრომითი, სოციალურ-ეკონომიკური და სამართლებრივი უფლებებისა და ინტერესების დაცვა და წარმომადგენლობა. ამასთან, პროფესიული კავშირი შეიძლება შეიქმნას ნებისმიერ საწარმოში, დაწესებულებაში, ორგანიზაციაში, სხვა სამუშაო ადგილზე.²⁰

3. ინდივიდუალური და კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებები

შრომითი ხელშეკრულების მონაწილე სუბიექტების მიხედვით, ერთმანეთისგან განსხვავდება ინდივიდუალური და კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებები. ინდივიდუალური ხელშეკრულების შემთხვევაში მხარეებს წარმოადგენენ დასაქმებული ფიზიკური პირი და დამსაქმებელი ფიზიკური ან იურიდიული პირი. ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების მთავარი მახასიათებელი არის ის, რომ ამ ხელშეკრულების მხარეა ერთი დასაქმებული და ერთი დამსაქმებელი. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეთანხმებაც და შეთანხმებული არსებითი პირობების შეცვლაც მხოლოდ ამ ორ პირს შორის ხდება.

განსხვავებით ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებისგან, შრომის კოდექსის მე-3 მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან ერთი ან მეტი დამსაქმებელი ან ერთი ან მეტი დამსაქმებელთა გაერთიანება და ერთი ან მეტი დასაქმებულთა გაერთიანება. საკანონმდებლო აქტებთან ერთად შრომითი ურთიერთობის რეგულირების წყაროა კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულება. საქართველოს შრომის კოდექსი აღიარებს კოლექტიურ ხელშეკრულებას, როგორც შრომითი ურთიერთობის რეგულირების წყაროს.²¹ კოლექტიური

¹⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 01 ნოემბრის №ას-973-914-2012 გადაწყვეტილება.

²⁰ იხ., „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლი.

²¹ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები. სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, ნინო ბაქა-

ხელშეკრულების გაფორმების წინაპირობაა კოლექტიური მოლაპარაკება, რომელიც დასაქმებულსა და დასაქმებულთა შორის მოლაპარაკების პროცესს წარმოადგენს. აღნიშნული პროცესის მიზანია შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელ კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე შეთანხმების მიღწევა. კოლექტიური მოლაპარაკება არის მხარეთა უნიკალური საშუალება, ყველა დაინტერესებული მხარის ინტერესთა გავალისწინებით განსაზღვრონ სამუშაოსთან დაკავშირებული საკითხები.²²

გარდა შრომითი ხელშეკრულების სუბიექტებისა, ინდივიდუალური და კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებები განსხვავდებიან სამართლებრივი შედეგების მხრივაც. კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებები არის შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობა იმ შემთხვევაში, თუ ამ დებულებებით დასაქმებულთა შრომის პირობები განსხვავებულად რეგულირდება. ამასთან, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის მე-7 ნაწილში იმპერატიულად მითითებულია, რომ ბათილია დასაქმებულთან დადებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ამ კანონს, ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეწინააღმდეგება, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. შესაბამისად, კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის არსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია, ცალკეულ დასაქმებულებთან არსებული ხელშეკრულებები შეუსაბამოს კოლექტიურ შრომით ხელშეკრულებას. გარდა ამისა, თუ ხელშეკრულებაში შეტანილი ცვლილება არ აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას, ეს ცვლილება მიიჩნევა ბათილად.

4. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები

პრაქტიკული მნიშვნელობისაა ასევე იმის დადგენა, თუ როდის ითვლება შრომითი ურთიერთობები წარმოშობილად. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-15 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. შრომითი ხელშეკრულება ისევე, როგორც სხვა სამოქალაქოსამართლებრივი ხელშეკრულებები, აუცილებლად მოიაზრებს ხელშეკრულების არსებით პირობებს.

4.1. არსებითი პირობები

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. რაც შეეხება სამოქალაქო კოდექსს, 327-ე მუხლის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულად ჩაითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით

ქურის, თეიმურაზ თოდრიასა და ზაქარია შველიძის რედაქტორობით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2020, 26.

²² იქვე.

პირობაზე შეთანხმდებიან საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით, ხოლო არსებითად ჩაითვლება ხელშეკრულების ის პირობა, რომელზეც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიიღწევა შეთანხმება, ან/და რომელიც კანონის მიერაა ასეთად აღიარებული. შრომის კოდექსში არსებითი პირობები განსაზღვრულია მე-14 მუხლით. ესენია: ა) ინფორმაცია შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა შესახებ; ბ) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა; გ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო; დ) სამუშაო ადგილი და ინფორმაცია დასაქმებულის სხვადასხვა სამუშაო ადგილის შესახებ, თუ მისი მუდმივი ან ძირითადი სამუშაო ადგილი განსაზღვრული არ არის; ე) თანამდებობა (არსებობის შემთხვევაში მიეთითება რანგი, თანრიგი, კატეგორია და სხვა) და შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა; ვ) შრომის ანაზღაურება (მიეთითება ხელფასი, აგრეთვე არსებობის შემთხვევაში – დანამატი) და მისი გადახდის წესი; ზ) ზეგანაკეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი; თ) ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, ანაზღაურებისგარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და ამ შვებულებების მიცემის წესი; ი) დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი; კ) კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებები – იმ შემთხვევაში, თუ ამ დებულებებით დასაქმებულთა შრომის პირობები განსხვავებულად რეგულირდება. შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებზე შეთანხმება ხდება ორივე მხარის მიერ და ამ პირობების შეცვლა ცალმხრივად დაუშვებელია. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა, რაც განპირობებულია საქართველოს კანონმდებლობის ცვლილებით, დასაქმებულის თანხმობას არ საჭიროებს. საკასაციო სასამართლომ არაერთგზის განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით.²³

შრომითი ხელშეკრულების ენა არ მიიჩნევა არსებითი პირობად, თუმცა იგი (წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება) იდება მხარეებისთვის გასაგებ ენაზე. კოდექსი ხელშეკრულების აუცილებლად სახელმწიფო ენაზე დადებას არ ითხოვს. მე-13 მუხლი განსაზღვრავს, რომ წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს ერთდროულად რამდენიმე ენაზეც. ასეთი ხელშეკრულებები უნდა შეიცავდეს დათქმას იმის შესახებ, შრომითი ხელშეკრულებების დებულებებს შორის განსხვავების არსებობის შემთხვევაში თუ რომელ ენაზე დადებულ შრომით ხელშეკრულებას ენიჭება უპირატესობა. იმ შემთხვევაში, თუ ასეთი დათქმა არ არსებობს და მხარეთა შორის სადავო ხელშეკრულების რომელიმე დებულება, სავარაუდოა, რომ ბუნდოვანი და სადავო დებულებების განმარტებები მოხდეს დასაქმებულის, როგორც სუსტი მხარის სასარგებლოდ.

4.2. ხელშეკრულების პირობების ცვლილება

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, დასაქმებულისთვის შეტყობინებით დააზუსტოს

²³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 31 ოქტომბრის №ას-1414-1334-2017 განჩინება.

შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები, რომლებიც არ ცვლის შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებს. ეს პირობები შესაძლოა იყოს დასაქმებულის ფუნქციების მცირედით ცვლილება, სამუშაოსთან დაკავშირებული ორგანიზაციული საკითხები, ყოველკვირეული ან ყოველთვიური ანგარიშგების შემოღება და ასე შემდეგ. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად არ მიიჩნევა ასევე შემთხვევა, როდესაც დამსაქმებლის მიერ ხდება დასაქმებულისთვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ ხელმისაწვდომი საზოგადოებრივი სატრანსპორტო საშუალებებით დასაქმებულის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისასვლელად და დასაბრუნებლად საჭიროა დღეში არაუმეტეს 3 საათისა და ეს არ მოითხოვს არაპროპორციულ ხარჯებს. ათვლის წერტილს წარმოადგენს არა სამუშაო ადგილი, არამედ დასაქმებულის საცხოვრებელი ადგილი, ხოლო დასაქმებულის გადაადგილების საშუალებად მიჩნეულია საზოგადოებრივი ტრანსპორტი. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ახალ სამუშაო ადგილამდე მისვლა და დაბრუნება არ იწვევს 3 საათზე მეტ ცვლილებას, ეს ცვლილება მაინც მიიჩნევა არსებითი პირობის ცვლილებად, თუ მგზავრობის ღირებულება არათანაზოიერად ზრდის ხარჯებს.

უზენაესმა სასამართლომ ანალოგიური მსჯელობა განავითარა ერთ-ერთ საქმეზე, რა დროსაც დამსაქმებლის გადაწყვეტილება, ცალმხრივად შეეცვალა დასაქმებულის სამუშაო ადგილი და იგი ბათუმის ნაცვლად გადაეყვანა ხულოში, მიიჩნია უკანონოდ.²⁴ დამსაქმებელს ასევე შეუძლია, ცალმხრივად შეცვალოს სამუშაოს დანყების ან დამთავრების დრო არაუმეტეს 90 წუთით, თუმცა, თუ ხდება ერთდროულად სამუშაო ადგილის ცვლილება და სამუშაოს დანყების ან დასრულების დროის ცვლილება, ეს ცვლილებები მიიჩნევა არსებითი პირობის ცვლილებად და საჭიროებს დასაქმებულის თანხმობას. დამსაქმებელს არ აქვს უფლება, ფორმალურად, მცირე დროის განმავლობაში, ჯერ შეცვალოს დასაქმებულის სამუშაო ადგილი და შემდეგ სამუშაოს დანყების და დასრულების დრო (ან პირიქით, ჯერ სამუშაოს დანყების და დასრულების დრო შეცვალოს) და განაცხადოს, რომ ეს ცვლილებები არ მომხდარა ერთდროულად და შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებიც არ შეცვლილა. გარდა ცვლილებების ობიექტური საჭიროებისა, იმისათვის, რომ ეს ცვლილებები არ იქნეს მიჩნეული ერთდროულად განხორციელებულ ცვლილებებად, აუცილებელია, ცვლილებებს შორის იყოს გონივრული ვადა.²⁵

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილებად ასევე მიიჩნევა შემთხვევა, რო-

²⁴ იქვე.

²⁵ გონივრულ ვადის განმარტებასთან დაკავშირებით იხ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 18 თებერვლის №ას-1208-2018 გადაწყვეტილება. დასახელებულ გადაწყვეტილებაში სასამართლომ მიუთითა, რომ ნებისმიერი ვადა, იქნება ეს ზუსტად განსაზღვრული თუ ნავარაუდევია, უნდა იყოს გონივრული. გონივრული ვადა წარმოადგენს შეფასებით კატეგორიას. ყველა შემთხვევაში, მისი ფარგლები მოიზრება შესრულების თავისებურებებით. გონივრულია ისეთი ვადა, რომელიც ასეთად შეიძლება ჩათვალიყო, როგორც კანონის ობიექტური ნების, ისე მხარეთა ნების გამოვლენის საფუძველზე.

დესაც დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მივლინებაში გაგზავნა აღემატება ნელინადში 45 კალენდარულ დღეს. ამ შემთხვევაშიც ცვლილებების ნამდვილობისთვის აუცილებელია დასაქმებულის წერილობითი თანხმობა.

4.3. არსებით პირობებზე შეუთანხმებლობის სამართლებრივი შედეგები

მართალია, საქართველოს შრომის კოდექსის 2013 წლის ცვლილებების შემდეგ კოდექსში გაჩნდა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ჩამონათვალი, რომელიც უფრო მეტად დაკონკრეტდა 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებებით, თუმცა კანონმდებელმა არ განსაზღვრა ამ პირობებზე შეუთანხმებლობის სამართლებრივი შედეგები. შრომის კოდექსის დღეს არსებული რედაქცია არ შეიცავს რაიმე დანაწესს იმის შესახებ, შრომის კოდექსით დადგენილი არსებითი პირობები ვრცელდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით დადებულ ხელშეკრულებებზე თუ ასევე საერთოა ზეპირი ფორმით დადებული ხელშეკრულებების შემთხვევაშიც. უნდა ვივარაუდოთ, რომ შრომის კოდექსით გათვალისწინებული არსებითი პირობები სავალდებულოა ყველა ხელშეკრულებისათვის მათი ფორმისგან დამოუკიდებლად, იქნება ეს ზეპირი თუ წერილობითი ფორმით.²⁶

ლიტერატურაში გამოთქმულია მოსაზრება, რომ თუ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არ მოხდება შეთანხმება ყველა არსებით პირობაზე, ასეთ შემთხვევაში უნდა ვიხელმძღვანელოთ სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.²⁷ სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლით დადგენილი არსებითი პირობების შეუთანხმებლობა იწვევს იმას, რომ ასეთ შემთხვევაში ხელშეკრულება დადებულად არ მიიჩნევა. როგორც აღინიშნა, შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, თუ ცალკეული საკითხი არ რეგულირდება შრომის კოდექსით, იგი რეგულირდება სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. შესაბამისად, ლოგიკური იქნება, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულად არ იქნება მიჩნეული, თუნდაც მიღწეული იყოს შეთანხმება სხვა ცალკეულ არსებით პირობებზე.

ზოგადად, სავალდებულოა, რომ მხარეთა შორის შეთანხმება მოხდეს აუცილებლად ყველა არსებით პირობაზე. თუმცა, იმ მიდგომის პირდაპირ გავრცელება შრომით ურთიერთობებზე, რომლის მიხედვითაც, თუ ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმება არ მომხდარა, ხელშეკრულება საერთოდ არ არსებობს, შესაძლოა არ იყოს გამართლებული და საერთოდ ხელყოს შრომის კოდექსის არსებობის მიზანი, რომლის დანიშნულებაც, შრომითი ურთიერთობის რეგულირებასთან ერთად, დასაქმებულის უფლებების დაცვაა. ის, რომ ყველა არსებით პირობაზე შეუთანხმებლობის დროსაც არსებობს შრომითი ხელშეკრულება, გამომდინარეობს შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის მე-2 ნაწილიდან, სადაც მითითებულია, რომ თუ შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით. ამ დათქმის გათვალისწინებით, კანონმდებელი აცხადებს, რომ ყველა არსებით პირობაზე შეუთანხმებლობის შემ-

²⁶ ინასარიძე თ., შრომით ხელშეკრულებაში არსებით პირობებთან დაკავშირებით 2013 წლის 12 ივლისის რეფორმის მიზანი, ნიგნში: შრომის სამართალი, III, ს. ჩაჩავასა და ე. ზაალიშვილის რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 191.

²⁷ იქვე, 191-206.

თხვევაში არსებობს (დადებულია) შრომითი ხელშეკრულება, თუმცა დანარჩენი შეუთანხმებელი პირობების განსაზღვრა უნდა მოხდეს დასაქმებულის თანხმობით. შეუთანხმებლობის შემთხვევაში, თუ სადავო გახდება რომელიმე არსებითი პირობის არსებობა/არარსებობა, მტკიცების ტვირთი უნდა დაეკისროს დამსაქმებელს, რომელსაც ყველაზე მეტად ხელეწიფება წერილობითი ფორმით შრომითი ხელშეკრულების დადება.²⁸

იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ურთიერთობა ფაქტობრივად არსებობს/დაიწყო არსებითი პირობების შეთანხმებამდე, დამსაქმებელი მაინც ვალდებული იქნება, დასაქმებულს აუნაზღაუროს შესრულებული სამუშაოს ღირებულება. ეს ვალდებულება გამომდინარეობს შრომის სამართალში მოქმედი პრინციპებიდან. სამართლებრივ ლიტერატურაში ფართოდ აღიარებულია მოსაზრება, რომ სამუშაოს შესრულების დაწყებამდე ბათილობა დასაშვებია საერთო წესების შესაბამისად, სამუშაოს შესრულების დაწყების შემდეგ კი ბათილობის შედეგები გამოიყენება შრომით ურთიერთობებში შეზღუდული ფორმით. მაგალითად, თუ არსებობს ფაქტობრივი შრომითი ურთიერთობა, შრომის ხელშეკრულების ბათილობის შედეგები არ უნდა გავრცელდეს უკვე განვლილ პერიოდზე. უკვე შესრულებულ სამუშაოსთან დაკავშირებით ხელშეკრულება სამართლებრივი ძალის მქონედ უნდა ჩაითვალოს. ხოლო, გამონაკლისის სახით, დადებისთანავე ბათილად ითვლება ისეთი ხელშეკრულებები, როდესაც სამუშაოს შესრულება ზნეობის საწინააღმდეგო, ან დანაშაულებრივი ქმედების ჩადენას გულისხმობს.²⁹ ზოგადად, სასამართლო პრაქტიკითაც დადგენილია, რომ ცალკეული ნორმები განიმარტება დასაქმებულების სასარგებლოდ. უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში.³⁰

5. შრომითი ხელშეკრულების ვადა

კერძო სამართალში არსებული ნების ავტონომიის პრინციპი შრომით ურთიერთობებში მოქმედებს საკმაოდ შეზღუდულად. შრომის კოდექსი ითვალისწინებს რა არსებითი პირობების ჩამონათვალს, ასევე თავადვე ადგენს შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადებს და ვადის განსაზღვრის წინაპირობებს. შრომითი

²⁸ მტკიცების ტვირთისა და შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმის სხვა ფუნქციებთან დაკავშირებით დეტალურად იხ., კიკაბიძე გ., ფორმის ფუნქცია შრომის სამართალში, უპირატესად ხელშეკრულების მაგალითზე, წიგნში: შრომის სამართალი, III, ს. ჩაჩავასა და ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 242-255.

²⁹ ხაჭოშია თ., შრომის ხელშეკრულების ფორმა და არსებითი პირობები, წიგნში: შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს. ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 36.

³⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 29 იანვრის №ას-941-891-2015 გადაწყვეტილება.

ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომითი ხელშეკრულება მხარეებს შორის იდება წერილობითი, ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი, ან სამუშაოს შესრულების ვადით. ამდენად, შრომის კანონმდებლობა ითვალისწინებს როგორც უვადო, ისე განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებას. ორგანული კანონით ორი ტიპის ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების შესაძლებლობაა განხილული: ა) ხელშეკრულება ფორმდება კონკრეტული კალენდარული ვადით; ბ) ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა უკავშირდება გარკვეულ მიზანს.³¹ არსებული რედაქციის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების ძირითად ფორმად, ფაქტობრივად, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მიიჩნევა, ხოლო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, ცალკეულ შემთხვევებში, მხოლოდ საგამონაკლისო ნესით შეიძლება დაიდოს. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის დებულებებით კანონმდებელმა ვადიანი შრომის ხელშეკრულების არსებობის რამდენიმე ალტერნატიული პირობა დაუშვა. კოდექსის მე-12 მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველზე სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. ამასთან, სახელმწიფოს მხრიდან ანაზღაურების სუბსიდირების შემთხვევაში, შესაძლებელია მოხდეს შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადება.³²

იმ შემთხვევაში, თუ განსაზღვრული ვადით (ერთ წელზე ნაკლები) მოხდება შრომითი ხელშეკრულების დადება და არ იარსებებს ზემოთ დასახელებული პატივისაღები საფუძველები და ობიექტური აუცილებლობა, მიიჩნევა, რომ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია განუსაზღვრელი ვადით.³³ ეს დათქმა წარმოადგენს ერთგვარ სანქციას და დამსაქმებელს აიძულებს, იმოქმედოს კეთილსინდისიერად და მხოლოდ აუცილებელ შემთხვევებში დადოს დასაქმებულთან განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულებები. რომ შევაჯამოთ, იმ შემთხვევაში, თუ შრომითი ხელშეკრულება იდება ერთ წელზე ნაკლები ვადით, ამას აუცილებლად ესაჭიროება ერთგვარი პატივისაღები ობიექტური საფუძველი. ყველა სხვა შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს შრომითი ხელშეკრულება, სულ მცირე, ერთი წლის ვადით. დამსაქმებელი ასევე უფლებამოსილია დასაქმებულთან დასაწყისშივე გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით (ე.წ. უვადო ხელ-

³¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 17 ივნისის განჩინება საქმე №ას-33-2020.

³² იხ., საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლი.

³³ იხ., იქვე.

შეკრულება). შრომის კოდექსში არსებული ეს ჩანაწერი განაპირობებს შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას.³⁴

რაც შეეხება განუსაზღვრელი ვადით დადებულ შრომით ხელშეკრულებებს, ხელშეკრულება ხდება ავტომატურად განუსაზღვრელი (უვადო) ვადით დადებულად საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება მისი ვადის გასვლისთანავე გაგრძელდა ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება პირველი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის ვადაში დაიდო.³⁵ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-6 ნაწილის თანახმად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე არ ვრცელდება ეს შეზღუდვები, იმ მენარმე სუბიექტებზე, რომელთა სახელმწიფო რეგისტრაციიდან არ გასულა 48 თვე (დამწყები სანარმო) და იგი აკმაყოფილებს საქართველოს მთავრობის მიერ განსაზღვრულ დამატებით პირობებს (ასეთი პირობების დადგენის შემთხვევაში) იმ პირობით, რომ მე-6 ნაწილის მიზნებისთვის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა არ შეიძლება იყოს 3 თვეზე ნაკლები. ანუ, კანონმდებელმა ასეთ შემთხვევაშიც დაანესა მინიმალური ვადა და ეს შეადგენს არანაკლებ 3 თვეს.

განუსაზღვრელი ვადით (უვადო) შრომით ხელშეკრულებებზე შესაძლოა, ჩაითვალოს ასევე ის შემთხვევები, როდესაც შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-2 ნაწილის დარღვევით, ერთ თვეზე მეტ ხანს გრძელდება შრომითი ურთიერთობა და არ არსებობს წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება. აღნიშნული გამომდინარეობს ამავე მუხლის მე-5 ნაწილის მიზნებიდან, რომლის მიხედვითაც, თუ განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულება დადებულია რომელიმე საფუძვლის გარეშე, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. შესაბამისად, თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ერთ თვეზე მეტ ხანს, წერილობითი ფორმით დადებული შრომითი ხელშეკრულების არარსებობის პირობებში და დასაქმებული სადავოდ გახდის განსაზღვრული ვადით (ერთ წელზე ნაკლები) შრომითი ხელშეკრულების არსებობას, მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულების ობიექტური საფუძვლების არსებობის დადასტურება მნიშვნელოვნად გართულდება. ბუნებრივია, ამ შემთხვევაშიც მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს უნდა დაეკისროს. ზეპირი ფორმით დადებულ შრომით ხელშეკრულებასთან მიმართებით უზენაესმა სასამართლომ განაცხადა, რომ სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს მოკლევადიანი შრომითი

³⁴ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის №23/1028-15 გადაწყვეტილება.

³⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 29 აგვისტოს №ას-1481-1401-2017 განჩინება.

ხელშეკრულებების გაფორმების სანარმოო აუცილებლობის ფაქტი და მხოლოდ ზეპირი სახის განმარტება ვერ მიიჩნევა დასაბუთებულ საკასაციო პრეტენზიად.³⁶

იმავე საქმეში საინტერესო განმარტება გააკეთა თბილისის სააპელაციო სასამართლომ. მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან შრომითი ხელშეკრულებები მოსარჩელესთან იდებოდა 1-დან 3 თვემდე ვადით, ხოლო ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადების გამამართლებელი ობიექტური გარემოების არსებობის დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება მოპასუხეს სასამართლოსთვის არ წარუდგენია, სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობა უნდა შეფასებულიყო, სულ მცირე, როგორც ერთწლიანი ხელშეკრულება (თუ არა განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულება).³⁷

წერილობითი ფორმით დადებულ შრომით ხელშეკრულებებზე უნდა იქნას მიჩნეული ელექტრონულად, ან ელექტრონული კომუნიკაციების საშუალებით დადებული ხელშეკრულებებიც. უზენაესმა სასამართლომ პრეცედენტულ გადაწყვეტილებაში მიუთითა, რომ სამუშაოზე დათანხმების თაობაზე სამუშაოს მაძიებლის ნების გამოვლენა მეორე მხარეს – დამსაქმებელს ელექტრონულად მიუვიდა, მისი ძალაუფლების სფეროში მოექცა და ელექტრონული მიმონერის ფარგლებში კონტრაპენტები ხელშეკრულების არსებით პირობებზეც შეთანხმდნენ. ელექტრონული შეტყობინებიდან განსაზღვრადია დასაქმებულის თანამდებობა, ხელფასი, სამუშაო დრო, სამუშაოს შესრულების ადგილი და ა.შ., რაც, თავის მხრივ, მხარეთა შორის ნამდვილი შრომის ხელშეკრულების დადებას მოწმობს. რაც შეეხება თავად ხელშეკრულების ფორმას, საკასაციო პალატამ საქმეში დაცული ამ ელექტრონული მიმონერის შეფასების შედეგად მიიჩნია, რომ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არა ზეპირი, არამედ წერილობითი ელექტრონული ხელშეკრულება დაიდო. იმავე საქმეში სასამართლომ განმარტა, რომ ბოლო პერიოდში სამართლებრივ სივრცეში სულ უფრო მზარდია ელექტრონული კომუნიკაციის საშუალებების გამოყენებით ხელშეკრულებების დადება. ამ ტიპის ხელშეკრულებაში კონტრაპირება შესაძლებელია როგორც წინასწარ შედგენილი ხელშეკრულების ფორმულარზე თანხმობის ფანჯრის მონიშვნით, ისე, განსახილველი შემთხვევის ანალოგიურად, ელექტრონული მიმონერის ფარგლებში ხელშეკრულების არსებით პირობებზე შეთანხმებითა და თანხმობის გამომხატველი ნების გამოვლენის მეორე მხარისათვის შეტყობინებით. ასეთი აქცეპტის დროს განმსაზღვრელია, რომ აქცეპტი, როგორც მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენა, მოექცეს მეორე მხარის ძალაუფლების სფეროში და, ამავდროულად, მეორე მხარისათვის აქცეპტანტის ნება იყოს აღქმადი ანუ აქცეპტის ფორმა მეორე მხარეს უნდა აძლევდეს აქცეპტანტის პასუხის იდენტიფიცირების საშუალებას. საკასაციო პალატის მოსაზრებით, ელექტრონული ფოსტის საშუალებით დადებული ხელშეკრულება წერილობითი ხელშეკრულების სახესხვაობად უნდა განვიხილოთ.³⁸

³⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 17 ივნისის №ას-33-2020 განჩინება.

³⁷ იქვე.

³⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 15 ოქტომბრის №ას-1161-2018 გადაწყვეტილება.

შრომითი ხელშეკრულების დადებიდან კალენდალურად 30 თვის შემდეგ შრომითი ხელშეკრულება ყველა შემთხვევაში არ მიიჩნევა უვადო ხელშეკრულებად. ამ ვადაში არ ითვლება ის დრო, როდესაც შრომითი ურთიერთობა გარკვეული მიზეზით შეჩერებული იყო. უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე, სადაც, მართალია, კალენდალურად გასული იყო 30 თვეზე მეტი, ხელშეკრულება არ მიიჩნია უვადო შრომით ხელშეკრულებად, რადგან ხელშეკრულების დადებიდან რამოდენიმე თვის შემდეგ დასაქმებულმა ისარგებლა ე.წ. დეკრეტული შვებულებით და შვებულების დასრულების დროს შრომითი ხელშეკრულების დადებიდან 30 თვეზე მეტი იყო უკვე გასული. საკასაციო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობა უვადო შრომით ურთიერთობაში არ გადაზრდილა.³⁹

შრომითი ხელშეკრულების ვადებთან მიმართებით პრეცედენტული გადანყვეტილება მიიღო საკასაციო სასამართლომ. სასამართლოს განცხადებით, კერძო სამართლის სხვა დარგების მსგავსად, შრომით სამართალშიც მოქმედებს სამოქალაქო კოდექსით განმტკიცებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეები თავისუფალნი არიან, დადონ (ან არ დადონ) ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ მათი შინაარსი, მათ შორის, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა. თუმცა, სასამართლომ მიუთითა, რომ კერძო სამართლის სუბიექტებს მოქმედების თავისუფლება მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ ფარგლებში აქვთ, რაც ურთიერთობის ძლიერი მხარის მიერ სუსტის სანაღმდეგოდ ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილებას ემსახურება. საკასაციო პალატამ შრომის კოდექსის ის დებულებები, რომლებიც ადგენენ შრომითი ხელშეკრულების ვადების განსაზღვრის წინაპირობებს, დაუკავშირა შრომით ურთიერთობებში მხარეთა თანასწორობის დაცვას და განმარტა, რომ სწორედ ზემოაღნიშნული მიზნით იყო განპირობებული შრომის კოდექსში შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საუძვლის ცნების შემოღება და ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დადების დასაშვებობის ფარგლების განსაზღვრა.⁴⁰ უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი 2013 წლის ცვლილებებამდე არ იცნობდა შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნებას, ვინაიდან არ ითვალისწინებდა ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრისათვის საფუძვლის არსებობის სავალდებულობას. 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებების ტექსტით კი კანონმდებელმა, დასაქმებულის სოციალური ინტერესებიდან გამომდინარე, ვადიანი შრომის ხელშეკრულებები გარკვეულ რეგულაციას დაუქვემდებარა, რაც ასევე ვადის განსაზღვრის კონკრეტული წინაპირობების ფორმულირებასაც მოიცავს.⁴¹

ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ 30 თვეზე მეტი ვადით უწყვეტად დადებულ შრომის ხელშეკრულებებს კანონმდებელი განუსაზღვრელი

³⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 29 აგვისტოს №ა-1481-1401-2017 განჩინება.

⁴⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 12 თებერვლის №ა-1251-1191-2014 განჩინება.

⁴¹ იქვე.

ვადით დადებულ ხელშეკრულებად მოიაზრებდა.⁴² საკასაციო პალატის განსჯით, შრომის კანონმდებლობის მიზნებიდან გამომდინარე, სსკ-ის 52-ე მუხლის (ნება უნდა დადგინდეს გონიერული განსჯის შედეგად, და არა მარტოდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან) რეგულირების შესატყვისად, კონტრაპენტ მხარეთა მიერ გამოვლენილი ნების განმარტების კონტექსტში, თუკი მხარეთა შორის დადებული შრომის ხელშეკრულება არ შეიცავს მითითებას სახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადაზე და არც შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკიდან არ გამომდინარეობს შრომითი ურთიერთობის ვადიანობა, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომის ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებად უნდა მივიჩნიოთ.⁴³

შრომითი ხელშეკრულების ვადებთან მიმართებით მნიშვნელოვან მიდგომებს შეიცავს შრომითი ურთიერთობების შესახებ ევროპის სოციალური პარტნიორების ჩარჩო შეთანხმება – ევროდირექტივა 1999/70/EG. ამ დირექტივაში განმარტებულია ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის ცნება. დირექტივაში განსაკუთრებული ყურადღებაა გაამახვილებული განსაზღვრული ვადით დადებულ შრომით ხელშეკრულების მოქმედების ვადებზე და აღიარებულია, რომ უვადო ხელშეკრულებები დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობების ჩვეულებრივი ფორმაა. ამასთან, სექტორული, სეზონური თუ სხვა აუცილებელი მოთხოვნების გათვალისწინებით, შრომითი ურთიერთობების ვადის განსაზღვრა მხარეთა ინტერესებიდან გამომდინარეობს და კონკრეტული კონტროლის ქვეშ გამოწვევის სახით დაიშვება.⁴⁴

6. გამოსაცდელი ვადა

შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, შესაძლებელია მასთან მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით. კანონმდებელი ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ გამოსაცდელი ვადის მიზანს წარმოადგენს პირის შესაბამისობის დადგენა კონკრეტულ პოზიციასთან (სამუშაოსთან).⁴⁵ შესაბამისად, უნდა განისაზღვროს, თუ

⁴² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 15 ოქტომბრის №ას-1161-2018 გადაწყვეტილება.

⁴³ იქვე.

⁴⁴ კერესელიძე თ., შრომის ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის საფუძვლები – სასარგებლო საკანონმდებლო ნოვაცია, თუ რისკი?, ნიგში: შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს. ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 55. ასევე: Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge

<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/de/TXT/?uri=CELEX:31999L0070>> [25.09.2021].

⁴⁵ „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის №158 კონვენცია სახელმწიფოებს აძლევს შესაძლებლობას, გამოსაცდელი ვადა გამოირიცხონ კონვენციის მოქმედების სფეროდან. იხ. №158 კონვენციის 2.2.(b) მუხლი.

როდის შეიძლება გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება და რამდენად ფართოდ უნდა განიმარტოს შესასრულებელი სამუშაო.

გამოსაცდელი ვადის დანიშნულებასა და მიზნებთან დაკავშირებით უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ პირის გამოსაცდელი ვადის შემდეგ შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება დამოკიდებულია იმაზე, თუ საპრობაციო პერიოდში (გამოსაცდელ ვადაში) რამდენად გამოავლინა პირმა (დასაქმებულმა) შესაბამისობა შესასრულებელ სამუშაოსთან, რაც უთუოდ გულისხმობს ამ უკანასკნელის მიერ განხორციელებულ სამუშაოზე, მის პიროვნულ და პროფესიულ უნარ-ჩვევებზე დამსაქმებლის შესწავლა-დაკვირვებას და მისი დასკვნის (მოსაზრების) მნიშვნელობას შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესატყვისობის თაობაზე. საპრობაციო პერიოდში დასაქმებული პირის დასაკავებელ თანამდებობასთან შესაბამისობის შესახებ დამსაქმებლის დადებითი მოსაზრება, შესაძლოა, საფუძვლად დაედოს ამ უკანასკნელის მხრიდან დროებით (გამოსაცდელი ვადით) დასაქმებული პირისადმი შეთავაზებას შემდგომ ვადიან/უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაზე.⁴⁶

6.1. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იმავე დამსაქმებელთან თანამდებობრივი პოზიციის ცვლილებისას

შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქციით, არ არსებობს პირდაპირი პასუხი კითხვაზე, შესაძლებელია თუ არა გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება, როდესაც ხდება თანამდებობრივი პოზიციის ცვლილება, ან/და პირის უფრო მაღალ პოზიციაზე გადაყვანა და მისთვის მენეჯერული ფუნქციების დაკისრება. ასევე, პრობლემურია შემთხვევა, როდესაც უკვე არსებულ თანამშრომელთან იცვლება შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები (დასაქმებულის წერილობითი თანხმობით), მათ შორის, შესასრულებელი სამუშაო და მისი დასაქმება ხდება სხვა პოზიციაზე და ამ დასაქმებულთან ერთხელ უკვე არსებობდა შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით. რეალურად, ორივე დასახელებულ შემთხვევაში ხდება ფუნქციების ცვლილება, ხოლო უკვე განვლილი გამოსაცდელი ვადით მოხდა დასაქმებულის შესაბამისობის დადგენა არსებითად სხვა ფუნქციებზე, რომელიც ახალი ხელშეკრულებით იცვლება. როგორც აღინიშნა, კანონმდებელი ხაზს უსვამს ორ მნიშვნელოვან გარემოებას: „შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით“ და „მხოლოდ ერთხელ“. ბუნებრივია, იმავე კომპანიაში ან იმავე დამსაქმებელთან ახალ პოზიციაზე დასაქმება გარკვეულწილად მოითხოვს პირის ახალ თანამდებობასთან შესაბამისობის დადგენას და ამ მხრივ, შესაძლოა, გამოსაცდელი ვადის დაწესება გამართლებული იყოს. თუმცა, მეორე მხრივ, კანონმდებელი იყენებს დათქმას „მხოლოდ ერთხელ“, რაც უკვე არსებულ დასაქმებულთან, ფუნქციურად სხვა პოზიციაზე დასაქმების შემთხვევაშიც კი, გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადებას პრობლემურს ხდის. უდავოა, რომ იმავე დამსაქმებელთან ფუნქციურად იმავე, ან მომიჯნავე პოზიციაზე დასაქმების დროს გამოსაცდელი ვა-

⁴⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 13 ოქტომბრის №ას-227-216-2017 განჩინება.

დის განმეორებით დაწესება ვერ მოხდება, ხოლო იმავე დამსაქმებელთან სხვა პოზიციაზე დასაქმების შემთხვევაში, გამოსაცდელი ვადის დაწესების შესაძლებლობას უშვებს უზენაესი სასამართლოც. საკასაციო პალატამ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ აღნიშნული მუხლის ტელეოლოგიური განმარტებიდან გამომდინარე, კანონმდებლის მიზანს წარმოადგენდა, აეკრძალა ერთი და იმავე დასაქმებულისთვის ერთსა და იმავე თანამდებობაზე საგამოცდო ვადის ორჯერ დაწესება.⁴⁷ გამოსაცდელი ვადის მარეგულირებელი ნორმების ისეთმა განმარტებამ, რომ აკრძალულია ახალ, რანგით უფრო მაღალ თანამდებობაზე დასაქმებულის დაწინაურება საგამოცდო ვადით, შესაძლოა, დააბრკოლოს დასაქმებულთა დაწინაურება იმავე ორგანიზაციაში. სეარაუდოა, რომ დამსაქმებელი კვალიფიციური კადრების დასაქმების მიზნით, არჩევანს გააკეთებს ახალ თანამშრომელზე, რომლის შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის დადგენასაც იგი საგამოცდო ვადის დაწესებით შეძლებს. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს განმარტებით, თითოეულ ასეთ შემთხვევაში, სადავოობისას დასაქმებულის მიმართ გამოსაცდელი ვადის გამოყენების კანონიერება კონკრეტული საქმის გარემოებების გათვალისწინებით ინდივიდუალურად უნდა შეფასდეს.⁴⁸ რაც შეეხება შემთხვევას, როდესაც იმავე დამსაქმებელთან ხდება არა დაწინაურება, არამედ დასაქმებულის სხვა პოზიციაზე დასაქმება⁴⁹, საქმის განმხილველმა სასამართლოებმა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მსგავსად უზენაესი სასამართლოს ზემოთ დასახელებული განმარტებისა, უნდა შეაფასონ როგორც გამოსაცდელი ვადის კანონიერება, ასევე ამ ვადის დაწესების ობიექტური საჭიროება.

6.2. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, დასაქმებულთან ნებისმიერ დროს დადოს ვადიანი ან უვადო შრომითი ხელშეკრულება. შრომითი ხელშეკრულების დადება გამოიწვევს გამოსაცდელი ვადით დასაქმების მოდიფიცირებას ვადიან ან უვადო შრომით ურთიერთობაში. ასევე, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში, დამსაქმებელს ნებისმიერ დროს აქვს უფლება, დასაქმებულთან შეწყვიტოს საპრობაციო პერიოდის დათქმით გაფორმებული ხელშეკრულება.⁵⁰ უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, კანონმდებელი აკონკრეტებს, რომ გამოსაცდელი ვადის პირობით დადებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაზე არ

⁴⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 31 მაისი №ას-1500-1420-2017 გადაწყვეტილება.

⁴⁸ იქვე.

⁴⁹ მაგალითად, კომპანიის ბუღალტერი აპირებს პროფესიის შეცვლას, სურს გაყიდვების მენეჯერად მუშაობა და ხდება მისი პროფესიული გადამზადება. ბუნებრივია, ამ ორი პოზიციის ფუნქციები არსებითად განსხვავდება ერთმანეთისგან და მიუხედავად იმისა, რომ ბუღალტრის პოზიციაზე დასაქმებულის მუშაობის დროს ერთხელ უკვე არსებობდა გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულება, გაყიდვების მენეჯერის პოზიციაზე დასაქმების შემთხვევაში, შეიძლება არსებობდეს გამოსაცდელი ვადის დაწესების ობიექტური საჭიროება.

⁵⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის წლის 13 ოქტომბრის №ას-227-216-2017 გადაწყვეტილება.

ვრცელდება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას შრომის კოდექსით დადგენილი მოთხოვნები, თუ მხარეები სახელშეკრულებო პირობებში სხვა რამეზე არ შეთანხმებულან. აქედან გამომდინარე, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ გამოსაცდელი ვადით პირთან (დროებით დასაქმებულთან) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის პერეოგატივია და მის დისკრეციულ უფლებამოსილებას განეკუთვნება, რომლის გამოყენებაც დამსაქმებელს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეუძლია.⁵¹ თუმცა, როგორც აღინიშნა, შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება დადგინდეს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ხელშეკრულების შეწყვეტის დამატებითი პროცედურები და წინაპირობები.

ზოგადად, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დადგენილი პრაქტიკით, გამოსაცდელი ვადით დასაქმებისას მხარეები წერილობით ავლენენ ნებას, კანონით დადგენილი ზღვრული ვადის ფარგლებში წარმართოს მხარეთა შრომით-სახელშეკრულებო ურთიერთობა. ამ ურთიერთობის შემდგომი ტრანსფორმაცია ვადიან თუ უვადო ურთიერთობაში დამოკიდებულია იმაზე, საპრობაციო პერიოდში თუ რამდენად გამოავლინა პირმა (დასაქმებულმა) შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობა, რაც უთუოდ გულისხმობს ამ უკანასკნელის მიერ განხორციელებულ სამუშაოზე, მის პიროვნულ და პროფესიულ უნარ-ჩვევებზე დამსაქმებლის შესწავლა-დაკვირვებას და მისი დასკვნის (მოსაზრების) მნიშვნელობას შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესატყვისობის თაობაზე. საპრობაციო პერიოდში დასაქმებული პირის დასაკავებელ თანამდებობასთან შესაბამისობის შესახებ დამსაქმებლის დადებითი მოსაზრება, შესაძლოა, საფუძვლად დაედოს ამ უკანასკნელის მხრიდან დროებით (გამოსაცდელი ვადით) დასაქმებული პირისადმი შემდგომი ვადიანი/უვადო შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეთავაზებას. ამასთან, სასამართლოს მითითებით, ვადიანი ან უვადო შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა დამოკიდებულია გამოსაცდელი ვადის წარმატებით გავლაზე.⁵²

გამოსაცდელი ვადის პერიოდში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას მტკიცების ტვირთის განაწილებასთან დაკავშირებით, არსებული პრაქტიკისგან განსხვავებული მსჯელობა განავითარა უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეში⁵³ კერძოდ, საკასაციო პალატის მოსაზრებით, გამოსაცდელი ვადის მომწესრიგებელი ნორმები ადგენს, რომ დამსაქმებელი არ არის შეზღუდული და შებოჭილი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებული დათქმების გამოყენებით, რაც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინასწარი ინფორმირებისა და გარკვეული კომპენსაციის გაცემის ნებსებს შეიცავს, თუმცა, პალატის პოზიციით, ნათელია, რომ გამოსაცდელი ვადის „წარუმატებლად“ გავლის თაობაზე დასაბუთების ვალდებულება დამსაქმებელს ეკისრება. სასამართლოს მოსაზრებით, ამგვარი დასკვნა გამომდინარეობს თავად გამოსაცდელი ვადის საკანონმდებლო განმარტებიდან, რომლის მიხედვით, შეზღუდული ვადით დასაქმების მიზანია შესასრულებელ სა-

⁵¹ იქვე.

⁵² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 18 აპრილის №ას-142-134-2017 გადაწყვეტილება.

⁵³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 30 ივნისის №ას-699-653-2017 გადაწყვეტილება.

მუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენა. შესაბამისად, საგამოცდო ვადის გასვლაზე, სამსახურიდან დათხოვნის შემთხვევაშიც, დამსაქმებელმა უნდა მიუთითოს ის არგუმენტები, რის გამოც დასაქმებულმა ვერ დააკმაყოფილა შესასრულებელი სამუშაოსათვის დაწესებული მოთხოვნები, რადგან ამ დროს დასაქმებულს არ ეძლევა ამ ვადის დასრულების, მისი პროფესიული შესაძლებლობების სრულად გამოვლენის საშუალება.⁵⁴ იმავე გადანაცვეტილებაში უზენაესმა სასამართლომ განაცხადა, რომ გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში დასაქმებულის გათავისუფლება დამსაქმებლისთვის არადამაკმაყოფილებელი შედეგების არსებობის შემთხვევაშია დასაშვები, ხოლო არადამაკმაყოფილებლობის დამადასტურებელი გარემოებების მითითება და შესაბამისი მტკიცებულებების წარმოდგენა მოპასუხე დამსაქმებლის მხარეზეა.⁵⁵ მტკიცების ტვირთთან დაკავშირებით ანალოგიური მსჯელობა განავითარა თბილისის სააპელაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე, სადაც დასაქმებული გათავისუფლდა გამოსაცდელი ვადის პერიოდში. ამასთან, დამსაქმებელი მიუთითებდა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების შეუსრულებლობაზე და მიუხედავად იმისა, რომ ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობას არც დასაქმებული ხდიდა სადავოდ, ხელშეკრულების შეწყვეტა სასამართლომ მიიჩნია უკანონოდ. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა, რომ არ არსებობდა სათანადო მტკიცებულებები იმისა, რომ დადგენილიყო დასაქმებულის შეუსაბამობა დაკავებულ სამუშაოსთან/თანამდებობასთან.⁵⁶ საგულისხმოა, რომ უზენაესმა სასამართლომ უფრო ახალ გადანაცვეტილებებში შეცვალა დასახელებული მიდგომა. სხვა საქმეზე უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას გათავისუფლების საფუძვლებზე მითითებისა და მათი დამტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს დაეკისრება, მაშინ გამოსაცდელი ვადა საერთოდ დაკარგავდა თავის დანიშნულებას. სასამართლოს მითითებით, გამოსაცდელი ვადა ის ერთდერთი პერიოდია, რომლის განმავლობაშიც კანონმდებელმა დამსაქმებელს თავისუფლება მიანიჭა, არ გააგრძელოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, თუ მიაჩნია, რომ იგი არ შეესაბამება შესასრულებელ სამუშაოს.⁵⁷

მართალია, შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებას, გამოსაცდელი ვადის არსებობისას ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს ხელშეკრულება, თუმცა სასამართლოს დადგენილი პრაქტიკის შესაბამისად, კეთილსინდისიერების პრინციპის გათვალისწინებით, აუცილებელია, რომ გამოსაცდელი ვადა რეალურად ემსახურებოდეს პირის შესაბამისობის დადგენას კონკრეტულ პოზიციასთან და სამუშაოსთან და არ წარმოადგენდეს მარტოოდენ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის გამარტივებულ მექანიზმს.

⁵⁴ იქვე.

⁵⁵ იქვე.

⁵⁶ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 30 ნოემბრის №23/3106-20 განჩინება.

⁵⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 18 აპრილის №ას-142-134-2017 გადანაცვეტილება.

7. სტაჟირება

2020 წლის 29 სექტემბერს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებებით⁵⁸ მონესრიგდა სტაჟირების ურთიერთობა. მე-18 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სტაჟიორი არის ფიზიკური პირი, რომელიც დამსაქმებლისთვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ, ან მის გარეშე, კვალიფიკაციის ასაძლევლად, პროფესიული ცოდნის, უნარის ან პრაქტიკული გამოცდილების მისაღებად. საკანონმდებლო ცვლილებებით განისაზღვრა სტაჟირების კონკრეტული მიზანი. დამსაქმებელს ეკრძალება სტაჟიორის შრომის გამოყენება იმ მიზნით, რომ თავი აარიდოს შრომითი ხელშეკრულების დადებას. სტაჟიორი არ ანაცვლებს დასაქმებულს. დამსაქმებელს არ აქვს უფლება, აიყვანოს სტაჟიორი იმ დასაქმებულის ნაცვლად, რომელთანაც შრომითი ურთიერთობა შეჩერდა ან/და შეწყდა. კანონმდებლობით განისაზღვრა სტაჟირების ვადები, ანაზღაურებისგარეშე სტაჟირების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს, ხოლო ანაზღაურებადი სტაჟირების ვადა – 1 წელს. პირს უფლება აქვს, ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან ანაზღაურებისგარეშე სტაჟირება გაიაროს მხოლოდ ერთხელ.⁵⁹ ამ დანაწესიდან გამომდინარე, შესაძლებელია ანაზღაურებადი სტაჟირების ხელშეკრულების დადება რამდენიმეჯერ, თუმცა, როგორც მე-18 მუხლის მე-2 ნაწილშია მითითებული, დამსაქმებელს ეკრძალება სტაჟიორის შრომის გამოყენება იმ მიზნით, რომ თავი აარიდოს შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

სტაჟირების ხელშეკრულება არის ფორმასადავლდებულო გარიგება. სტაჟიორისა და დამსაქმებლის ურთიერთობას აწესრიგებს წერილობითი ხელშეკრულება. ამ ხელშეკრულებაში დეტალურად უნდა იყოს აღწერილი სტაჟიორის მიერ შესასრულებელი სამუშაო. ფორმის დარღვევის შემთხვევაში, თუ დადასტურდება სამუშაოს შესრულება და სტაჟიორი სადავოდ გახდის სტაჟირების ხელშეკრულების არსებობის ფაქტს და დამსაქმებელი ვერ დაამტკიცებს საწინააღმდეგოს, შესაძლებელია ასეთი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით დადებულ შრომით ხელშეკრულებად დაკვალიფიციროს. კერძოდ, შესაძლებელია, სასამართლომ ეს ურთიერთობა დააკვალიფიციროს, როგორც პატივისაღები საფუძვლების გარეშე დადებული განსაზღვრული ვადით (მოკლევადიანი) ხელშეკრულება, რომელიც შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-5 ნაწილის თანახმად, მიიჩნევა უვადო ხელშეკრულებად.⁶⁰

სტაჟიორთან დადებულ ხელშეკრულებაზე ვრცელდება შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დაცვის ყველა მინიმალური სტანდარტი. ეს სტანდარტები მოიცავს დასვენების და შესვენების უფლებას, ნორმირებულ სამუშაო დროს, ზეგანაკეთური სამუშაოს ანაზღაურების ვალდებულებას და ა.შ. იმ შემთხვევაში, თუ

⁵⁸ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-18 მუხლში განისაზღვრა, რომ სტაჟირებასთან დაკავშირებული წესების მოქმედება არ ვრცელდება საჯარო დაწესებულებებზე, მათ შორის, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზე.

⁵⁹ იხ., საქართველოს შრომის კოდექსის მე-18 მუხლი.

⁶⁰ უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკით, ასევე დადგენილია “favor prestatoris” პრინციპი, რაც გულისხმობს დასაქმებულის სასარგებლო წესთა უპირატესობას. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 29 იანვრის №ას-941-891-2015 გადაწყვეტილება.

ანაზღაურებადი სტაჟირება გაგრძელდება 11 თვეზე მეტხანს, სტაჟიორს ასევე უნდა მიეცეს შვებულებით სარგებლობის უფლება.⁶¹ მართალია, სტაჟიორთან დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება შრომის კოდექსის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები და დამსაქმებელს არ აქვს გათავისუფლების საფუძვლების მტკიცების ტვირთი, თუმცა სტაჟიორი და დამსაქმებელი შეიძლება შეთანხმდნენ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სხვა წესებზე.⁶² მნიშვნელოვანია, რომ სტაჟიორთან შრომითი ხელშეკრულების დარეგულირებული ვადები, მათ შორის შეწყვეტის ვადები, იყოს გონივრული. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ ნებისმიერი ვადა, იქნება ეს ზუსტად განსაზღვრული თუ ნაგარაუდები, უნდა იყოს გონივრული. გონივრული ვადა წარმოადგენს შეფასებით კატეგორიას. ყველა შემთხვევაში, მისი ფარგლები მოიაზრება შესრულების თავისებურებებით. სასამართლოს მითითებით, გონივრულია ისეთი ვადა, რომელიც ასეთად შეიძლება ჩათვალილიყო, როგორც კანონის ობიექტური ნების, ისე მხარეთა ნების გამოვლენის საფუძველზე. შეიძლება იგი გამომდინარეობდეს სამოქალაქო ბრუნვის ტრადიციებიდანაც. გონივრული ვადის განმსაზღვრელი საზომი ერთი კონკრეტული სახის ვალდებულებების მიმართ შეიძლება იყოს სხვა, ვიდრე სხვა სახის ვალდებულებებში. გონივრული ვადის შეფასებისას სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს ვალდებულების ხასიათი, მხარეთა ურთიერთობა, ვალდებულების შესრულების პირობები, რომლებიც შესაძლოა გავლენას ახდენდეს თავისდროული შესრულების შესაძლებლობაზე.⁶³ აქედან გამომდინარე, უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკის გათვალისწინებით, სტაჟიორთან ხელშეკრულების დაუყოვნებლივი შეწყვეტა შეიძლება არ იქნეს გამართლებული.

⁶¹ შვებულების უფლება გამომდინარეობს როგორც შრომის კოდექსის მე-18 მუხლის, ასევე შრომის კოდექსის 32-ე მუხლიდან, რომლის მიხედვითაც, შვებულებით სარგებლობის უფლება წარმოიშობა 11 თვის შემდეგ.

⁶² იხ., საქართველოს შრომის კოდექსის მე-18 მუხლი.

⁶³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 18 თებერვლის №ას-1208-2018 გადაწყვეტილება.

თავი II. დისკრიმინაცია შრომით დავებში – სასამართლო პრაქტიკის ტენდენციები

1. დისკრიმინაციის აკრძალვის საკანონმდებლო

მონესრიგება – ახალი სტანდარტები

1.1. დისკრიმინაციის აკრძალვის შინაარსი

ზოგადად, დისკრიმინაციის აკრძალვას ნებისმიერ, მათ შორის, შრომით ურთიერთობებში კონსტიტუციურსამართლებრივი საფუძველი აქვს.⁶⁴ ამასთან, დისკრიმინაციის აკრძალვა მოცემულია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონში, სადაც მოცემული სტანდარტები ევროკავშირის არაერთი დირექტივიდან აისახა. ევროკავშირთან სამართლებრივი დაახლოება გულისხმობს არა მხოლოდ ეროვნულ კანონმდებლობაში ევროპული სტანდარტების გადატანას/ასახვას, არამედ მათ ამოქმედებასაც. ეროვნულმა კანონმდებლობამ უნდა დაიცვას დირექტივებით განსაზღვრული მინიმალური სტანდარტები.⁶⁵

შრომით ურთიერთობებს რაც შეეხება, 2020 წლის 29 სექტემბრის საკანონმდებლო ცვლილებების შედეგად, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილში დარჩა ზოგადი აკრძალვა შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით. ამასთან, მნიშვნელოვანი, რაც შრომის კოდექსითაა დადგენილი, არის ის, რომ დისკრიმინაცია აკრძალულია არამხოლოდ უშუალოდ შრომით ურთიერთობებში ანუ მაშინ, როდესაც შრომის ხელშეკრულება დადებულია მხარეებს შორის, არამედ მაშინაც, როდესაც სახეზეა წინასახელშეკრულებო შრომითი ურთიერთობა.⁶⁶

შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით მნიშვნელოვანია, რომ საკანონმდებლო ცვლილებებით სრულიად ახლებურად მოხდა დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმების ჩამოყალიბება. კერძოდ, შრომის კოდექსში გაჩნდა მე-2 თავი, რომელიც მთლიანად ეძღვნება დისკრიმინაციის აკრძალვას.⁶⁷ ამასთან, კოდექსის

⁶⁴ იხ., საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლი.

⁶⁵ ბაქაქური ნ., რელიგიისა და რწმენის საფუძველზე დისკრიმინაციის აკრძალვა დასაქმებისას და შრომით საქმიანობაში ეკლესიებსა და სხვა ორგანიზაციებში, რომელთა არსიც რელიგიას ან რწმენას ეფუძნება (ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრაქტიკის შედარებითი ანალიზი), ნიგში: ევროპული კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო პრაქტიკა და ქართული შრომის სამართალი, ე. ქარდავას რედაქტორობით, თბილისი, 2019, 10.

⁶⁶ იხ., საქართველოს შრომის კოდექსის მე-5 მუხლი.

⁶⁷ იმის გათვალისწინებით, რომ წინამდებარე ნაშრომის მიზანი არ არის დისკრიმინაციის არსის დანიშნულების, სახეებისა და სხვა თეორიული საკითხების განხილვა, მიზანშეწონილი არ არის დისკრიმინაციის სიღრმისეული განხილვა, რამდენადაც აღნიშნულზე ქართული იურიდიული ლიტერატურა ისედაც მდიდარია. მაგალითად, იხ., საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი, თავი მეორე, საქართველოს მოქალაქეობა. ადამიანის ძირითადი უფლებანი და თავისუფლებანი, პ. ტურავას რედაქტორობით, თბილისი, 2013, 50-ე და შემდგომი გვერდები; კერესელიძე თ., შრომის ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებლის მიერ კანდიდატისათვის დასმული დისკრიმინაციული შეკითხვების სამართლებრივი შედეგები, ნიგში: შრომის სამართალი, I, ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, თბილისი, 2011, 175-232; ამირანაშვილი გ., დისკრიმინაციის აკრძალვა შრომით ურთიერთობაში, ნიგში: შრომის სამართალი, I, ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, თბილისი, 2011, 139-158.

მე-4 მუხლით ერთმანეთისგან გაიმიჯნა პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაცია, რაც ცალსახად წინგადადგმულ ნაბიჯად უნდა იქნას მიჩნეული. კერძოდ, კოდექსის თანახმად, დისკრიმინაცია არის განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის განსხვავება ან გამორიცხვა ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან ნოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი (მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი) კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას. აღნიშნული საკანონმდებლო მოწესრიგებით შრომის კოდექსმა არ გააკეთა დისკრიმინაციული ნიშნების ამომწურავი ჩამონათვალი და იგი მხოლოდ იმ ჩამონათვალით არ შეზღუდა, რაც მუხლში პირდაპირაა მოცემული. ამასთან, როგორც აღინიშნა, ერთმანეთისგან გაიმიჯნა პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაცია.⁶⁸ კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, პირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც ამ მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო პირის მიმართ ხორციელდება არათანაბარი მოპყრობა სხვა პირთან შედარებით, რომელიც იმავე ან მსგავს მდგომარეობაში არის, იყო ან შეიძლებოდა ყოფილიყო უფრო ხელსაყრელი მოპყრობის ობიექტი. ამასთან, ირიბია დისკრიმინაცია, როდესაც ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ამ მუხლის პირველი ნაწილით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო პირს სხვა პირთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ასეთი დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად არის გამართლებული კანონიერი მიზნით და გამოყენებული საშუალებები ამ მიზნის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერია.⁶⁹

უმნიშვნელოვანესი დათქმა, რამაც ფაქტობრივად, აღმოფხვრა ის მანკიერი პრაქტიკა, რაც ქართულ რეალობაში არსებობდა ქალისა და მამაკაცის სახელფასო ანაზღაურების განსხვავებასთან დაკავშირებით, ჩამოყალიბდა შემდეგი სახით: „დამსაქმებელი ვალდებულია, ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების მიერ თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში უზრუნველყოს მათთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდა“. აღნიშნული დებულებით რეალურად აღმოიფხვრება ის

⁶⁸ გარდა პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაციისა, თეორიასა და პრაქტიკაში ცალკე გამოყოფენ ნეგატიურ და პოზიტიურ დისკრიმინაციის სახეებსაც. აღნიშნულთან დაკავშირებით იხ., კერესელიძე თ., შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებლის მიერ კანდიდატისთვის დასმული დისკრიმინაციული შეკითხვის სამართლებრივი შედეგები, წიგნში: შრომის სამართალი, I, ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, თბილისი, 2011, 187.

⁶⁹ პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის თაობაზე ჩანანერს შეიცავს ასევე „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლი.

დისკრიმინაციული მიდგომა, რაც ხშირ შემთხვევაში ფიქსირდებოდა ქალისა და მამაკაცის უფლებებთან მიმართებით⁷⁰ სხვადასხვა დამსაქმებელ ორგანიზაციაში.

საგულისხმოა, რომ კოდექსის მე-4 მუხლის მე-7 ნაწილის თანახმად, აკრძალულია დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ან/და მის მიმართ ნებისმიერი სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ დასაქმებულმა დისკრიმინაციისაგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან. აღნიშნული მოწესრიგებით შრომის კოდექსი ადგენს მნიშვნელოვან პრინციპს, რომლის თანახმადაც, მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებულმა მიმართა შესაბამის ორგანოს (მაგალითად, სახალხო დამცველს), მისი სამსახურიდან გათავისუფლება ან/და ნებისმიერი სახის უარყოფითი ზემოქმედება ამ პროცესის განმავლობაში აკრძალულია და ჩაითვლება ასევე დისკრიმინაციულ მოპყრობად. ამასთან, კანონის ციტირებულ ნორმაში საუბარია მხოლოდ საჩივარზე და განცხადებაზე და მითითებული არ არის სარჩელი. მიუხედავად იმისა, რომ კანონში სარჩელი პირდაპირ არ წერია, უდავოა, რომ დასაქმებულის ეს დაცვითი მექანიზმი მაშინაც ვრცელდება, თუ დასაქმებულს სარჩელი აქვს წარდგენილი სასამართლოში დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისთვის ან/და დისკრიმინაციის საფუძვლით ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნით.

მნიშვნელოვანია შეფასდეს ასევე, თუ რა იგულისხმება განსხვავებულ მოპყრობაში. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, განსხვავებული მოპყრობა უნდა არსებობდეს კანონმდებლობით აღიარებული რომელიმე უფლებით ან სიკეთით სარგებლობასთან მიმართებით, რამეთუ ცალკე აღებული დისკრიმინაციის ინსტიტუტი დამოუკიდებელ დაცვას არ ექვემდებარება. ამდენად, დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენისათვის უნდა არსებობდეს დაცული სფერო – უფლება, რომელშიც ხდება ჩარევა; კომპარატორი – ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს ურთიერთობაში მყოფი პირი და ამ ორ პირს შორის მთავარი განსხვავება წარმოადგენს ე.წ. „დაცული სფეროს“. ამ ფაქტების საპირისპიროდ, ჩარევის გამართლება გონივრული და წონადი არგუმენტებით ეკისრება განსხვავებული მოპყრობის ინიციატორს, შესაბამისად, დღის წესრიგში დგება დისკრიმინაციის საქმეზე მტკიცების ტვირთის განაწილების პრობლემა⁷¹.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ზოგიერთ შემთხვევაში დასაქმებულის ან დასაქმების კანდიდატის მიმართ გამოვლენილი მოპყრობა შესაძლოა ატარებდეს დისკრიმინაციულ ნიშნებს, თუმცა დისკრიმინაცია არ იყოს. აღნიშნულს ითვალისწინებს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი, რომლის თანახმადაც, დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა პირის განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან ან

⁷⁰ ქალის მიმართ გამოვლენილ დისკრიმინაციასთან მიმართებით იურიდიულ ლიტერატურაში ცალკე გამოყოფენ ე.წ. დაუმუშავებელ შეკითხვას, რომელიც ორსულობას შეეხება. აღიარებულია, რომ დასაქმების კანდიდატისთვის ორსულობის თაობაზე შეკითხვა არის დაუშვებელი. აღნიშნულზე იხილეთ: კერესელიძე თ., შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებლის მიერ კანდიდატისთვის დასმული დისკრიმინაციული შეკითხვის სამართლებრივი შედეგები, ნიგვნი: შრომის სამართალი, I, ვ. ზაალიშვილის რედაქტორობით, თბილისი, 2011, 214.

⁷¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 29 სექტემბრის №ას-247-235-2017 გადაწყვეტილება.

სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერი საშუალება. ნორმის ანალიზი ცხადყოფს, რომ ერთმანეთისაგან უნდა გაიმიჯნოს დისკრიმინაცია და ობიექტური გარემოებებით განპირობებული დიფერენციაცია. დისკრიმინაცია მხოლოდ თვითმიზნური, სუბიექტური, გაუმართლებელი დიფერენციაციაა. შესაბამისად, დისკრიმინაციას მხოლოდ მაშინ აქვს ადგილი, თუ დისკრიმინაციის მიზეზი აუხსნელია, მოკლებულია გონივრულ საფუძველს, შესაბამისად, თანასწორობის უფლება კრძალავს არა დიფერენცირებულ მოპყრობას ზოგადად, არამედ მხოლოდ თვითმიზნურ, გაუმართლებელ განსხვავებებს.⁷²

1.2. დაცვის ან მხარდაჭერის განსაკუთრებული ლონისძიებები და გონივრული მისადაგების პრინციპი

2020 წლის სექტემბრის საკანონმდებლო ცვლილებებით შრომის კოდექსში შემოვიდა სრულიად ახალი დაცვის სტანდარტები, როგორიცაა დაცვის ან მხარდაჭერის განსაკუთრებული ღონისძიებები და გონივრული მისადაგების პრინციპი. კერძოდ, შრომის კოდექსის მე-8 მუხლმა გააფართოვა მე-9 მუხლი და დაადგინა, რომ დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა განსაკუთრებული ღონისძიებები, რომლებიც ხორციელდება იმ პირთა საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად, რომლებიც, ჩვეულებრივ, აღიარებულია, რომ, ასაკის, სქესის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ოჯახური პასუხისმგებლობის, სოციალური ან კულტურული სტატუსის გათვალისწინებით, განსაკუთრებულ დაცვას ან მხარდაჭერას საჭიროებენ. ამგვარად, კანონმდებელმა დისკრიმინაციად არ მიიჩნია ისეთი პირების მიმართ რაიმე სახის გამორჩეულ/განსხვავებული მოპყრობა, რომლებიც ჩვეულებრივ, როგორც ქართულ, ისე, უცხოურ სოციალურ და რეალობაში აღიარებულნი არიან, რომ საჭიროებენ განსაკუთრებულ დაცვასა და მხარდაჭერას.

რაც შეეხება გონივრული მისადაგების პრინციპს, შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის თანახმად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის, კერძოდ, გონივრული მისადაგების პრინციპის, დაცვის მიზნით დამსაქმებელი ვალდებულია საჭიროების შემთხვევაში განახორციელოს შესაბამისი ღონისძიებები, რათა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს პქონდეს თანაბარი შესაძლებლობა დასაქმების, კარიერული წინსვლის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და პროფესიული გადამზადების ხელმისაწვდომობისთვის, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ასეთი ღონისძიება დამსაქმებელს არაპროპორციულ ტვირთს აკისრებს. ეს ტვირთი არაპროპორციულად არ მიიჩნევა, თუ კონკრეტულ ღონისძიებასთან დაკავშირებით მოქმედებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სახელმწიფო მხარდაჭერის პროგრამები, შეღავათები ან/და სხვა, ალტერნატიული საშუალებები. აღნიშნული პრინციპის საკანონმდებლო დონეზე განწესებული მნიშვნელოვანი წინგადადგმულ ნაბიჯს წარმოადგენს და, უდავოდ, დადებითად უნდა იქნას მიჩნეული.

⁷² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 24 დეკემბრის №ას-1009-2020 განჩინება. ასევე, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 4 თებერვლის №ას-1189-2020 განჩინება.

1.3. დისკრიმინაციის არსებობა/არარსებობის მტკიცების ტვირთი

დისკრიმინაციის აკრძალვასთან პირდაპირაა დაკავშირებული ისეთი პროცესუალური საკითხი, როგორიცაა სასამართლო დავის დროს მტკიცების ტვირთის მხარეებს შორის განაწილება. ამ საკითხს 2020 წლის სექტემბერში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებებამდე ზოგადად ანესრიგებდა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363⁷³ მუხლი, რომლის თანახმადაც, დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეყისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. ამგვარად, ეს ნორმა კლასიკური მტკიცების ტვირთის განაწილების პრინციპისგან განსხვავებულ მიდგომას ითვალისწინებს.⁷⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ერთ-ერთი უახლესი გადაწყვეტილების თანახმადაც, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის აღნიშნული ნორმა ადგენს შეზღუდვის ინიციატორის ვალდებულებას, სასამართლოს წარუდგინოს მტკიცებულებები და მიუთითოს ფაქტებზე, რომელთა ანალიზი გარკვეული ნიშნით პირის მიმართ არათანაბარი მოპყრობის ვარაუდის საფუძველს იძლევა. სწორედ ამ საპროცესო სტანდარტის დაცვის შემთხვევაში, წარმოიშობა მოპასუხის ვალდებულება: ა) გაამართლოს განსხვავებული მოპყრობა ობიექტური და გონივრული არგუმენტებით, რომლებიც გადანონის განსხვავებულ მოპყრობას და გამართლებული იქნება დემოკრატიული ღირებულებებით; ბ) ამტკიცოს განსხვავებული მოპყრობის არარსებობა.⁷⁴

ზოგადად, დისკრიმინაციის არსებობა/არარსებობის კვლევა საკმაოდ რთული საკითხია. ხშირია შემთხვევა, როდესაც დისკრიმინაციული ქცევა შეფარულად და, როგორც გადაფარვით ხდება. თუ დამსაქმებელს რეალურად სხვა მიზნის მიღწევა უდევს საფუძვლად, სასამართლომ, როგორც დარღვეული უფლების დაცვის ინსტიტუტმა, დისკრიმინაციის გადაფარვად უნდა განიხილოს და მიიჩნიოს იგი მიზანშეუწონელ და სრულიად მიუღებელ ქცევად, რომელიც არღვევს როგორც საერთაშორისო, ისე ეროვნული სამართლის ნორმებსა და პირის თანასწორობის საყოველთაო პრინციპს.⁷⁵

ერთ-ერთ საკმეზე (რომელიც დისკრიმინაციული ნიშნით გათავისუფლებას შეეხებოდა) საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ მტკიცების ტვირთთან და ფაქტების მითითების ვალდებულებასთან მიმართებით აღნიშნა, რომ მხარის მარტოდენ მითითება პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციაზე და გათავისუფლების საფუძველზე არ გაიზიარა და მიუთითა, რომ არ დადასტურდა სარჩელში მითითებული საფუძველი – პოლიტიკური ნიშნით გათავისუფლება, ვინაიდან მოსარჩელეს (აპელანტს) არ მიუთითებია კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებები, რომლის კვლევი-

⁷³ შეად., საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი.

⁷⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 24 დეკემბრის №ას-1009-2020 განჩინება.

⁷⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 12 აპრილის №ას-1745-2018 განჩინება.

თაც დადასტურდებოდა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის ფაქტი.⁷⁶

როგორც აღინიშნა, 2020 წლის სექტემბრის საკანონმდებლო ცვლილებებამდე საქართველოს შრომის კოდექსში პირდაპირ არ იყო ასახული დისკრიმინაციის არსებობა/არარსებობასთან დაკავშირებულ დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების ის პრინციპი, რაზეც სასამართლო პრაქტიკა მიუთითებდა. საკანონმდებლო ცვლილებებით პირდაპირ დადგინდა, რომ დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებული დავის შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება, თუ კანდიდატი ან დასაქმებული მიუთითებს იმ ფაქტებზე ან/და გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის საფუძველს გონივრული ვარაუდისთვის, რომ დამსაქმებელმა დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნა დაარღვია.⁷⁷ ამგვარად, შრომის კოდექსის დღეს მოქმედი რედაქცია უკვე პირდაპირ ადგენს იმ სტანდარტს, რომელიც სასამართლო პრაქტიკისა და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით იყო განმტკიცებული.

2. უფლების დაცვა არბიტრაჟისა და სასამართლოს გზით

2.1. არბიტრაჟით განხილვა

ზემოთ განხილული საკანონმდებლო ნორმებისა და სასამართლო პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე, შესაძლებელია ითქვას, რომ როგორც ქართული სასამართლო პრაქტიკა, ისე საკანონმდებლო სივრცე ცალსახად აღიარებს და კრძალავს დისკრიმინაციულ მოპყრობას დასაქმებულთან მიმართებით. ამასთან, მნიშვნელოვანი საკითხი, რაც პრაქტიკაში წარმოიშობა, ის არის, შესაძლებელია თუ არა დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული შრომითი დავების განხილვა მოხდეს არა სასამართლო, არამედ საარბიტრაჟო წარმოების გზით. ეს საკითხი მნიშვნელოვანია, რამდენადაც შრომის კოდექსის 61-ე მუხლი შესაძლებლად მიიჩნევს არბიტრაჟის გზით შრომითი დავის განხილვას, თუმცა მხოლოდ შრომის კოდექსი არ არის საკმარისი იმის დასადგინად, შეუძლია თუ არა არბიტრაჟს შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე ყველა სახის დავის გადაწყვეტა.

„არბიტრაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, არბიტრაჟი უფლებამოსილია განიხილოს პირთა თანასწორობაზე დამყარებული კერძო ხასიათის ის ქონებრივი დავა, რომლის მონესრიგებაც მხარეებს შეუძლიათ ერთმანეთს შორის. ციტირებული ნორმიდან მნიშვნელოვანია სიტყვა „ქონებრივი“, რამდენადაც შრომით დავებში დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა არ არის ქონებრივი ხასიათის დავა. შესაბამისად, თუ შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავაში მოსარჩელის ერთ-ერთი სასარჩელო მოთხოვნა არის დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა და მის საფუძველზე დასაქმებულის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილობა, არბიტრაჟი არ არის უფლებამოსილი, განიხილოს ეს სასარჩელო მოთხოვნა. ამასთან, იმ შემთხვევაში, თუ მოსარჩელე არ ითხოვს დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენას ცალკე სასარჩელო მოთ-

⁷⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 27 ნოემბრის №ას-1350-2019 განჩინება. ასევე, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 9 სექტემბრის №ას-882-2019 განჩინება.

⁷⁷ იხ., საქართველოს შრომის კოდექსის მე-7 მუხლი.

ხოვნი, არამედ დასაქმებულის მოთხოვნა არის გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილობა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ხოლო ბრძანების ბათილობის ერთ-ერთ ფაქტორზე საფუძვლად დისკრიმინაციაა მითითებული, მაშინ, იმავე ლოგიკით, სავარაუდოა, რომ არბიტრაჟს არ შეუძლია განიხილოს ეს დავა.

2.2. სასამართლოს გზით განხილვა

2.2.1. წინასახელშეკრულებო შრომითი ურთიერთობა⁷⁸

როგორც აღინიშნა, მოქმედი შრომის კოდექსი დისკრიმინაციას, როგორც უშუალოდ შრომის ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში, ისე შრომის ხელშეკრულების დადებაამდე ანუ წინასახელშეკრულებო ეტაპზეც კრძალავს. ამის გათვალისწინებით, გასარკვევია, რისი მოთხოვნის უფლება შეიძლება ჰქონდეს მოსარჩელეს (დასაქმებულის კანდიდატს) იმ შემთხვევაში, თუ კანდიდატის მიმართ გამოვლინდა დისკრიმინაცია და იგი მხოლოდ ამის საფუძველზე არ აიყვანეს სამსახურში.

ზოგადად, წინასახელშეკრულებო ეტაპზე დისკრიმინაციული მოპყრობის კლასიკური შემთხვევაა დისკრიმინაციული ნიშნით დასაქმებაზე უარის თქმა. ამ დროს კანდიდატი, მართალია, აკმაყოფილებს წინასწარ განსაზღვრულ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, მაგრამ დისკრიმინაციული ნიშანი დამსაქმებლისათვის დასაქმების შესახებ უარყოფითი გადანეწყვილების ერთადერთი მიზეზია. დისკრიმინაციული ნიშნის გარდა, კანდიდატისათვის დასაქმების თაობაზე უარის თქმის სხვა საფუძველი ობიექტურად არ უნდა არსებობდეს.⁷⁹

იმ შემთხვევაში, თუ პირის მიმართ წინასახელშეკრულებო ეტაპზე გამოვლინდა დისკრიმინაცია, მარტივია, რომ დასაქმებულს შეუძლია სასარჩელო წარმოების გზით მოითხოვოს დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა და შესაძლო მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაც.

დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებით მნიშვნელოვანია შრომის კოდექსის ჩანაწერი, რომლის მიხედვითაც, წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას, შრომითი ხელშეკრულების დადებაამდე, დამსაქმებელი ვალდებულია, კანდიდატს გააცნოს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული დებულებები პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპისა და მისი დაცვის საშუალებების შესახებ, აგრეთვე მიიღოს ზომები სამუშაო ადგილზე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანანუსში, კოლექტიურ ხელშეკრულებებსა და სხვა დოკუმენტებში, და უზრუნველყოს მათი შესრულება.⁸⁰

⁷⁸ წინამდებარე თავში განხილული იქნება მხოლოდ წინასახელშეკრულებო ეტაპზე გამოვლენილი დისკრიმინაციის შემთხვევები, ხოლო მსჯელობა დისკრიმინაციის რომელიმე საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტაზე იქნება იმ თავში, სადაც საუბარია უშუალოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველებსა და ნებსზე.

⁷⁹ შევლიძე ზ., შრომითი დისკრიმინაციის სამოქალაქო სამართლით მონერგებული სამართლებრივი შედეგები, წიგნი: შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს. ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 153.

⁸⁰ იხ., საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის მე-9 ნაწილი.

2.2.2. შესაძლო მოთხოვნები

ა. ზიანის ანაზღაურება

ყველაზე მნიშვნელოვანი საკითხი, რომელიც დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული დავებზე წარმოიშობა, არის ის, თუ რისი მოთხოვნის უფლება აქვს მოსარჩელეს, ანუ პირს, რომელსაც თავი დისკრიმინირებულად მიაჩნია. უპირველესად, უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის XLIV⁸¹ თავი ადგენს დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ სამართლებრივ დავაზე სასამართლო წარმოების სპეციფიკურ და სპეციალურ წესს. კოდექსის 362² მუხლის მე-3 ნაწილის „ბ“ პუნქტის მიხედვით, მოსარჩელეს შეუძლია სარჩელით მოითხოვოს მორალური ზიანის ანაზღაურება. ამგვარად, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი მოსარჩელეს ანიჭებს კანონისმიერ უფლებას, იდავოს მორალური ზიანის ანაზღაურებაზე. დისკრიმინაციის დროს მორალური ზიანის ანაზღაურებას ასევე განამტკიცებს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-10 მუხლის პირველი პუნქტი, რომლის თანახმადაც, ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დანესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.

ზოგადად, როგორც ცნობილია, მორალური ზიანის ანაზღაურებისათვის საჭიროა სიკეთის ხელყოფის არსებობა, რაც საფუძვლად უნდა დაედოს მორალური ზიანის ანაზღაურებას, და ეს გათვალისწინებული იყოს კანონით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 413-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, არაქონებრივი ზიანისათვის ფულადი ანაზღაურების მოთხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონით ზუსტად განსაზღვრულ შემთხვევებში გონივრული და სამართლიანი ანაზღაურების სახით. კანონი პირდაპირ უნდა განსაზღვრავდეს, თუ რომელი სიკეთის ხელყოფის შემთხვევაში შეუძლია დაზარალებულს მოითხოვოს ანაზღაურება არაქონებრივი ზიანისათვის. მოცემული ნორმის მიზანია, შეამციროს, შეზღუდოს ამ ნორმით გათვალისწინებული შედეგის დაუსაბუთებელი გაფართოება, რათა უზრუნველყოფილი იქნეს სამოქალაქო ბრუნვის სტაბილურობა და წესრიგი.⁸¹ ამდენად, მოსარჩელეს იმ შემთხვევაში შეუძლია მოითხოვოს მორალური ზიანის ანაზღაურება, თუ მის მიმართ გამოვლინდა ისეთი ქმედება, რომელმაც დაარღვია მისი ის უფლება, რომლის დარღვევის შემთხვევაშიც კანონი მორალური ზიანის ანაზღაურებას ითვალისწინებს.

სამართლის მიერ დაცულ ერთ-ერთ სიკეთეს, რომლის ხელყოფის შედეგად დაზარალებულმა შეიძლება მოითხოვოს არაქონებრივი (მორალური) ზიანისათვის ანაზღაურება, წარმოადგენს ადამიანის ჯანმრთელობა, კერძოდ, განსახილველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სხეულის დაზიანების ან ჯანმრთელობისათვის ვნების მიყენების შემთხვევებში დაზარალებულს შეუძლია მოითხოვოს ანაზღაურება არაქონებრივი ზიანისათვის. განსახილველი ნორმით დადგენილი შედეგის აუცილებელ წინაპირობას წარმოადგენს ადამიანის ჯანმრთელობის ხელყოფა, რის შედეგად და-

⁸¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 2 ივლისის №ას-1821-2019 განჩინება.

ზარალებულმა ასევე განიცადა სულიერი ტანჯვა, ფსიქიკური სტრესი. სხეულის დაზიანებაში ან ჯანმრთელობისათვის ვნების მიყენებაში იგულისხმება ისეთი ზემოქმედება, რომელიც ხელყოფს ადამიანის სხეულს ან ადამიანის ორგანიზმის შინაგან პროცესებს.⁸² როგორც ნესი, დასაქმებული ვერ ადასტურებს ხოლმე ჯანმრთელობის ხელყოფის ფაქტს მისი თანამდებობიდან გათავისუფლების კონტექსტში. შესაბამისად, თუ მხოლოდ თანამდებობიდან გათავისუფლებაა და არა დისკრიმინაციული მოპყრობა, მაშინ დასაქმებული მორალური ზიანის ანაზღაურებას ვერ მოითხოვს.

ერთ-ერთ საქმეზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ მიუთითა, რომ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ დავებზე დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტის ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრის ან კიდევ მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურების თაობაზე აღძრული სარჩელების დაკმაყოფილების წინაპირობაა და არა დამოუკიდებელი მოთხოვნა. ამიტომაც, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილით მისი დადგენა არ ხდება. ასეთ შემთხვევებში სასამართლო გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილში მიეთითება, დაკმაყოფილდა თუ არა მოსარჩელის მოთხოვნა დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტის ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრის ან კიდევ მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურების თაობაზე. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციული ქმედების შედეგი – სამუშაოდან მოსარჩელის უკანონოდ გათავისუფლება, აღმოიფხვრა დასაქმებულთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის ბრძანების ბათილად ცნობითა და დასაქმებულისათვის კომპენსაციის გადახდით.⁸³ ანუ, ამ შემთხვევაში სასამართლომ ცალკე მორალური ზიანი მზარეს არ დააკისრა.

რაც შეეხება მორალური ზიანის ოდენობას, იმის გათვალისწინებით, რომ მორალური ზიანის ანაზღაურების უმთავრეს მიზანს ხელყოფილი უფლებების რესტიტუცია არ წარმოადგენს, რადგან მიყენებულ ზიანს ფულადი ექვივალენტი არ გააჩნია და მისი სრული კომპენსაცია შეუძლებელია⁸⁴, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში გადაწყვეტს სასამართლო. შესაბამისად, დისკრიმინაციული მოპყრობის არსებობა ავტომატურად იძლევა მორალური ზიანის ანაზღაურების საშუალებას, ხოლო დამდგარი ზიანის სიმძიმის, დაზარალებულის სუბიექტური დამოკიდებულების, მორალური ზიანის მიმართ განცდების ინტენსივობისა და შელახული უფლების მნიშვნელობის გათვალისწინებით, სასამართლო განსაზღვრავს მორალური ზიანის ოდენობას.⁸⁵ ამგვარად, როდესაც მოსარჩელე უთითებს დისკრიმინაციაზე და ითხოვს მორალური ზიანის ანაზღაურებას, სასამართლოზე დამოკიდებული ამ ზიანის ოდენობის შეფასება და მოპასუხისთვის დაკისრება.

⁸² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 10 იანვრის №ას-476-457-2016 განჩინება.

⁸³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 30 აპრილის №ას-1560-2018 განჩინება.

⁸⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 26 ივლისის №ას-645-2019 განჩინება.

⁸⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 16 ივნისის №ას-291-275-2017 განჩინება.

ბ. სხვა შესაძლო მოთხოვნები

ასევე, მნიშვნელოვანია საკითხი, შეუძლია თუ არა დისკრიმინირებულ პირს მოითხოვოს, მაგალითად, სამსახურში აყვანის დავალდებულება ან/და იმ გადაწყვეტილების ბათილობა, რომლითაც სამსახურში აყვანილი იქნა არა დისკრიმინირებული, არამედ სხვა მესამე პირი. ამ კითხვებზე პასუხი შესაძლოა ცალსახა არ იყოს, თუმცა მაინც შესაძლებელია გარკვეული დასკვნების გამოტანა. იმ შემთხვევაში, თუ პირი სასამართლოში იჩივლებს და სასამართლო დაადგენს, რომ მის მიმართ დისკრიმინაცია განხორციელდა, დისკრიმინირებულ პირს შეუძლია მოითხოვოს დისკრიმინაციით მიყენებული ზიანის ანაზღაურება. ამასთან, დისკრიმინირებულ პირს შეუძლია სარჩელის უზრუნველყოფის სახით სასამართლოსგან მოითხოვოს უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენება და მოპასუხეს ანუ დამსაქმებელს დროებით აუკრძალოს⁸⁶ დასაქმების იმ კანდიდატთან დასაბუთებული ხელშეკრულების დადება, რომელსაც უპირატესობა მიანიჭა (დამსაქმებელმა) დისკრიმინირებულ პირთან მიმართებით. თუმცა, ამ მხრივ, აუცილებლად გასათვალისწინებელია ეროვნული სასამართლოების პრაქტიკა, რომლის თანახმადაც, სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების მიზანი, რომელიც გულისხმობს გადაწყვეტილების რეალურად აღსრულებისათვის მოსალოდნელი დაბრკოლების თავიდან აცილებას და მოსარჩელის მოთხოვნის უზრუნველყოფას, არ უნდა განხორციელდეს მონინალმდეგე მხარის უფლებების უპირობოდ და არაადეკვატური, მითუმეტეს, სხვა პირთა უფლებების შეზღუდვის ხარჯზე.⁸⁷

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის შესაბამისად, სარჩელის უზრუნველყოფის ინსტიტუტი, ერთნაირად იცავს როგორც მოსარჩელის, ისე მოპასუხის ინტერესებს და მოსარჩელის ინტერესების უზრუნველყოფა არ ხდება მოპასუხის ინტერესების გაუთვალისწინებლად. ასეთ დროს დაცული უნდა იყოს სამართლიანი ბალანსი მოსარჩელის უფლებასა (უზრუნველყოს სასამართლოს წესით სამომავლოდ დადასტურებული უფლების რეალიზაცია) და მოპასუხის ინტერესს (უზრუნველყოფის ღონისძიებამ გაუმართლებლად არ ხელყოს მისი, როგორც მოპასუხის უფლებები) შორის. გარდა ამისა, სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენებისას გათვალისწინებულ უნდა იქნეს უზრუნველყოფის ღონისძიების, როგორც საპროცესო სამართლებრივი ინსტიტუტის მთავარი პრინციპი – აღსრულდეს სასამართლო გადაწყვეტილება.⁸⁸ აღნიშნულიდან გამომდინარე, თუ სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენების მომენტში მესამე პირთან უკვე დადებული იქნება ხელშეკრულება, შესაძლოა, მისი მოთხოვნა უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენების შესახებ საწყის ეტაპზე დაკმაყოფილდეს, მაგრამ იმის გამო, რომ აღსრულებას არ ექვემდებარება, დამსაქმებლის მოთხოვნით უზრუნველყოფის ღონისძიება გაუქმ-

⁸⁶ იხ., საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 198-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტი.

⁸⁷ სამტრედიის რაიონული სასამართლოს 2021 წლის 4 თებერვლის №2/741-20 განჩინება, სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გაუქმების შესახებ.

⁸⁸ ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 23 აპრილის №2/ზ-159-2021 განჩინება.

დეს. ეს შემთხვევა, ალბათ, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლოს შესაფასებელი იქნება და თუ სასამართლო დაადგენს, რომ მსგავსი ღონისძიება დამსაქმებელ ორგანიზაციას საქმიანობაში ხელს არ შეუშლის, ამასთან, სარჩელის უზრუნველყოფის შესახებ ღონისძიება აღსრულებადია, შესაძლოა, სასამართლომ მიიღოს გადანყვებითი უზრუნველყოფის შესახებ განცხადების დაკმაყოფილებაზე.

საინტერესოა, ამის შემდგომ რა სამართლებრივი შედეგები შეიძლება დადგეს? თუ სასამართლო დაადგენს, რომ პირი მართოდ იმით არ აიყვანეს, რომ გამოარჩიეს რაღაც ნიშნით და ეს ნიშანი დისკრიმინაციული იყო (და თუ მოსარჩელემ სარჩელის უზრუნველყოფის ის შემთხვევა გამოიყენა, რაზეც ვისაუბრეთ), მაშინ შესაძლოა, სასამართლომ დამსაქმებელს დაავალოს ხელახალი შერჩევის პროცედურის ჩატარება/ორგანიზება. სხვა რაიმეს მოთხოვნის უფლება, მაგალითად, სამსახურში პირდაპირ აყვანის, ანუ შრომითი ხელშეკრულების დადების დავალდებულების მოთხოვნა თუნდაც სასამართლოს გზით, მოსარჩელეს არ გააჩნია.

2.2.3. სასარჩელო მოთხოვნის ჩამოყალიბება

იმის გათვალისწინებით, რომ წინამდებარე პრაქტიკული სახელმძღვანელოს უმთავრესი დანიშნულებაა, პრაქტიკოს იურისტებს დაეხმაროს თვითნებური საქმიანობის განხორციელებაში, შეეცდებით, ჩამოვყალიბოთ შესაძლო სასარჩელო მოთხოვნები, რაც შეიძლება პირს (დასაქმების კანდიდატს) ჰქონდეს წინასახელშეკრულებოვტაპზე გამოვლენილი დისკრიმინაციის შედეგად.

წინასახელშეკრულებო ურთიერთობიდან გამომდინარე, მოთხოვნები შესაძლოა იყოს შემდეგი:

ვარიანტი 1.

სასარჩელო მოთხოვნა და პირი სასამართლოში საჩივრისათვის

1. სასარჩელო მოთხოვნა დადგენილ იქნას დისკრიმინაციული მოქმედების ფაქტი მოსარჩელე (დასაქმების კანდიდატის) მიმართ მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველზე.

2. სასარჩელო მოთხოვნა დადგენილ იქნას (პოტენციურ დასაქმებულს) მოსარჩელის სასარგებლოდ დავისთვის ოდენობის თანხის გადახდა მოსარჩელე ზიანის ანაზღაურების სახით მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველზე.

ასევე, გარკვეული პირობების გათვალისწინებით, როგორც ზემოთ იყო განხილულ, შესაძლებელია ასეთი სასარჩელო მოთხოვნებიც:

ვარიანტი 2.

სასარჩელო მოთხოვნა და მისი სამართლებრივი საფუძვლები

1. სასარჩელო მოთხოვნა

დადგენილ იქნას დისკრიმინაციული მოპერაციის ფაქტი, მოსარჩელე (დასაქმებულს) კანდიდატის მიმართ მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლები:

2. სასარჩელო მოთხოვნა

მათილად იქნას ცნობილი მოპასუხის (ანუ პოტენციურ დამსაქმებლის) მიერ ჩატარებული კონკურსის (რომელიც გამოცხადებული იყო "X" თანამდებობაზე) შედეგები მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლები:

3. სასარჩელო მოთხოვნა

მოპასუხეს (ანუ პოტენციურ დამსაქმებელს) დაევალოს "X" პოზიციაზე ჩატარებული შესარჩევი კონკურსის ხელახალი ჩატარება მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლები:

რა თქმა უნდა, კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, შესაძლოა იყოს განსხვავებული სასარჩელო მოთხოვნები შესაბამისი ფორმულირებით, თუმცა ძირითად შემთხვევებში სასარჩელო მოთხოვნების სახეები ასეთია.

თავი III. შრომითი ხელშეკრულების შეჩერება

1. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლები

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ინსტიტუტი დასაქმებულის მნიშვნელოვანი უფლებრივი გარანტიაა, რამდენადაც გულისხმობს ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სამუშაოს დროებით იმ სახის შეუსრულებლობას, რომლის დროსაც არ წყდება შრომითი ურთიერთობა და დასაქმებულს უნარჩუნდება სამუშაო.⁸⁹

აღნიშნული მოცემულობის პარალელურად, საზოგადოებაში ხშირად ვხვდებით შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისა და შეწყვეტის ფაქტების უხეშ აღრევას, რაც, თავის მხრივ, შესაძლოა, ნეგატიურ შედეგებთან იყოს დაკავშირებული.⁹⁰ შესაბამისად, პრაქტიკაში განსაკუთრებული სიმწვავეთ დგას ამ ორი ინსტიტუტის საფუძვლებისა და მათი გამოყენების ლეგიტიმურობის წინაპირობების გამიჯვნის აუცილებლობის საკითხი.

საქართველოს შრომის კოდექსის ფორმირების საწყის ეტაპზე კანონმდებლობით განისაზღვრა შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლების ამომწურავი ჩამონათვალი, რომელსაც 2006 წლიდან დღემდე არსებითი ცვლილება არ განუცდია.⁹¹

განსხვავებით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებისგან, შრომის კოდექსის 46-ე მუხლი არ შეიცავს მითითებას შეჩერების „სხვა ობიექტურ“ საფუძველზე, რაც, თავის მხრივ, გულისხმობს იმას, რომ დამსაქმებელი არ არის უფლებამოსილი, შრომითი ურთიერთობა ჩამოთვლილი საფუძვლებისგან განსხვავებული საფუძველით შეაჩეროს. კერძოდ, ერთ-ერთ საქმეში თბილისის სააპელაციო სასამართლომ გაიზიარა პირველი ინსტანციის მიერ განვითარებული მსჯელობა შრომითი ურთიერთობის სხვა საფუძველით შეჩერების დაუშვებლობასთან დაკავშირებით და მიუთითა, რომ შრომის კოდექსის 36-ე მუხლი შიდა აუდიტის პროცედურების დასრულებამდე სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერებას არ ითვალისწინებს, ასეთი შემთხვევა კი შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველია.⁹² ამ პირობებში, როგორც დამსაქმებლისათვის, ისე დასაქმებულისათვის, უმნიშვნელოვანესია, აცნობიერებდეს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ცალკეული საფუძვლების შინაარსს, გამოყენების ფარგლებსა და შედეგებს.

აღნიშნული მიზნების გათვალისწინებით, წინამდებარე თავი დაეთმობა შრომითი ურთიერთობის შეჩერების იმ შემთხვევების ანალიზს, რომელთა გამოყენებაც პრაქტიკაში გარკვეულ სპეციფიკურ მიდგომასა და შეფასებას საჭიროებს.

⁸⁹ საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის პირველი ნაწილი.

⁹⁰ მაგ.: ერთ-ერთმა ქართულმა მედია-საბუღალეომა კომპანიის მიერ „გაფიცვის“ საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ფაქტი შეაფასა, როგორც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. იხ., <<https://cutt.ly/7ERn3Fb>> [25.09.2021]

⁹¹ შეად., 2006 წლის 19 ივნისის საქართველოს კანონის - „შრომის კოდექსი“ 37-ე მუხლი და 2010 წლის 17 დეკემბრის საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსი“ 47-ე მუხლი 2021 წლის 16 მარტის მდგომარეობით.

⁹² თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 12 ივლისის გადაწყვეტილება №28/7360-17.

1.1. გაფიცვა და ლოკაუტი

1.1.1. გაფიცვის შინაარსი

შრომითი ურთიერთობის მოქმედების ვადაში, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის წარმოშობილ უთანხმოებას, ცალკეული საფუძვლების არსებობისას, შესაძლოა, მოჰყვეს შრომითი ურთიერთობის შეჩერება. გაფიცვის უფლება ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციითა და საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებული და გარანტირებული სოციალური უფლებაა, რომლის განხორციელების პირობები და წესი განისაზღვრება ორგანული კანონით.⁹³

შრომითსამართლებრივი მიზნებისათვის, გაფიცვა განიმარტება, როგორც დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე.⁹⁴ ერთ-ერთ საქმეში სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა დამსაქმებლის პოზიცია იმის შესახებ, რომ თანამშრომელთა სამუშაოზე გამოუცხადებლობა და შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შეუსრულებლობა უნდა დაკვალიფიცირებულიყო გაფიცვად.⁹⁵

შრომის კოდექსის 49-52-ე მუხლებით გათვალისწინებულ ნორმათა ანალიზიდან გამომდინარე, სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ გაფიცვის ერთ-ერთი აუცილებელი ელემენტია დასაქმებულთა მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე მათი მოვალეობების შეუსრულებლობა, თუმცა დასაქმებულთა მხრიდან შრომითი მოვალეობების შეუსრულებლობა და სამუშაოზე გამოუცხადებლობა გაფიცვის დროს აუცილებლად მოტივირებულია გარკვეულ საკითხებთან დაკავშირებით დამსაქმებელთან შეუთანხმებლობით და დავით. შრომის მოქმედი კანონმდებლობით, ამ თავისებურებით აიხსნება სხვადასხვა პროცედურების არსებობა, რაც ახლავს გაფიცვის სამართლებრივ მდგომარეობას.⁹⁶

აღნიშნულ საქმეში სააპელაციო სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმ ფაქტზე, რომ საქმეში არ მოიპოვებოდა არათუ მტკიცებულებები თანამოსარჩელეებსა და აპელანტს შორის კონკრეტულ საკითხზე დავის არსებობის დასადასტურებლად, არამედ დამსაქმებელს არც პირველი ინსტანციის და არც სააპელაციო სასამართლოში მტკიცებულებაჲც კი არ წარუდგენია იმის შესახებ, რომ ცეკავშირის ხელმძღვანელობასა და დასაქმებულებს – თანამოსარჩელეებს შორის კონკრეტულ საკითხებთან დაკავშირებით იყო დავა და რომ სწორედ ამის გამო ხდებოდა დასაქმებულების მხრიდან სამუშაოზე გამოუცხადებლობა და ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შრომითი მოვალეობის შეუსრულებლობა.⁹⁷

⁹³ საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის მე-3 პუნქტი.

⁹⁴ საქართველოს შრომის კოდექსის 64-ე მუხლის პირველი ნაწილი.

⁹⁵ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2011 წლის 30 მაისის გადაწყვეტილება (მსჯელობა მოცემულია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2011 წლის 31 ოქტომბრის №ას-1362-1380-2011 განჩინებაში).

⁹⁶ იქვე.

⁹⁷ იქვე.

მითითებული მსჯელობიდან გამომდინარე, დასაქმებულის მიერ მოვალეობების შეუსრულებლობის ყველა შემთხვევა ვერ განიხილება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველად. ამ თვალსაზრისით საინტერესოა შრომის კოდექსის 45-ე მუხლის მე-3 ნაწილით გათვალისწინებული შემთხვევაც, როდესაც დასაქმებული უფლებამოსილია, უარი თქვას იმ სამუშაოს, დავალების, ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს. ასეთ შემთხვევაში, გვაქვს არა შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველი, არამედ სამუშაოს შესრულებაზე უარის თქმის კანონით მინიჭებული უფლებამოსილება და თუკი დამსაქმებელი, აღნიშნულის გამო, ვალდებულების შეუსრულებლობის საფუძველით, პასუხისმგებლობას დააკისრებს დასაქმებულს, ასეთი პასუხისმგებლობა უკანონოდ ჩაითვლება.

აღნიშნული განმარტებების გათვალისწინებით, დასაქმებულის ამა თუ იმ ქმედების „გაფიცვად“ შეფასებისა და თანამდევი შედეგების განხორციელებისათვის პრიორიტეტულია, შემოწმდეს ქმედების შინაარსი და მოტივაცია.

ერთ-ერთ საქმეში, სადაც დასაქმებულები პარალელური დავის ფარგლებში სახელფასო დავალიანების ანაზღაურებას ითხოვდნენ, დამსაქმებელმა კომპანიამ აპელირება გააკეთა უკანონო „გაფიცვის“ ფაქტზე და მიუთითა, რომ აქ იყო შრომითი ურთიერთობის შეჩერება,⁹⁸ რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებელს შრომის ანაზღაურების გაცემას არ ავალდებულებდა.⁹⁹ უზენაესმა სასამართლომ გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს პოზიცია იმასთან დაკავშირებით, რომ საქმეში არ დასტურდებოდა მონინააღმდეგე მხარის – თანამოსარჩელეთა მხრიდან სამსახურში გამოუცხადებლობისა და შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე მოვალეობის შეუსრულებლობის შესახებ ფაქტობრივი გარემოებები და აღნიშნულის მტკიცების ტვირთი გარკვეული სპეციფიკით გადაანაწილა დამსაქმებელზე. საკითხის შეფასებისას, სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, გათვალისწინებული უნდა ყოფილიყო სადავო პერიოდი, ე.ი. დროის ის მონაკვეთი, რომლის გათვალისწინებითაც სადავო შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ განკარგულების ავტორმა (დამსაქმებელმა) ჩათვალა, რომ ადგილი ჰქონდა დასაქმებულთა სამუშაოზე გამოუცხადებლობას და შრომითი მოვალეობის განუხორციელებლობას.¹⁰⁰

სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ დროის სადავო მონაკვეთში დასაქმებულთა მიერ სამუშაოზე გამოცხადება და შრომითი მოვალეობების შესრულება დასტურდებოდა საქმეში მოწმის სახით დაკითხული ე. წ.-ას (ტომი I, ს.ფ. 98) ჩვენებით, საიდანაც ირკვევა, რომ ცეკავშირის შენობაში, რომელიც მდებარეობდა ...ის მოედნის — სადავო პერიოდში მოსარჩელებთან ერთად ისიც მუშაობდა. აღნიშნუ-

⁹⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2011 წლის 31 ოქტომბრის №1362-1380-2011 განჩინება.

⁹⁹ საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, გარდა ამ მუხლის მე-2 ნაწილის „ვ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება არ მიეცემა, თუ საქართველოს კანონმდებლობით ან შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. იმავე დებულებას შეიცავდა შრომის კოდექსის პირვანდელი (2006 წლის) რედაქციაიც.

¹⁰⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2011 წლის 31 ოქტომბრის №1362-1380-2011 განჩინება.

ლის საინანაღმდგოდ აპელანტს არც პირველი ინსტანციის სასამართლოში და არც სააპელაციო სასამართლოში არ წარუდგენია რაიმე საპირისპირო მტკიცებულება. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ დასტურდებოდა თანამოსარჩევეების მიერ სამუშაოზე გამოუცხადებლობისა და შრომითი ვალდებულების არსებობის ფაქტი და დამსაქმებელს დააკისრა სახელფასო ანაზღაურების გადახდა.

მითითებულ გადაწყვეტილებაში, სასამართლოს ცალკეული განმარტებები რომ შევაჯამოთ, რეალური „გაფიცვის“ დაშვების პირობებში აუცილებელია, ერთი მხრივ, დასაქმებულებმა განახორციელონ დამსაქმებლის წერილობით იმგვარი ინფორმირება, რომ საბოლოოდ შეძლონ ასეთი შეტყობინების ფაქტის არსებობის დადასტურება, ხოლო, მეორე მხრივ, დამსაქმებელმა უზრუნველყოს გაფიცვის შესახებ „ფაქტების კონსტატაცია“, რათა, უსაფუძვლო მოთხოვნების შემთხვევაში, რეალიზებული იყოს მტკიცების შესაბამისი ტვირთი.

1.1.2. გაფიცვის წინაპირობები

გაფიცვა წარმოადგენს დასაქმებულის პროტესტის უკიდურეს ფორმას და, თავის მხრივ, რთულ თანმდევ პროცესებს უკავშირდება. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ამ სოციალური უფლების განხორციელება დამსაქმებლის კანონიერი, სამეწარმეო საქმიანობის შედეგად სარგებლის მიღების ინტერესთან შეპირისპირების გარეშე გაუმართლებელია.

სწორედ ორივე მხარის უფლებების დაბალანსების მიზნების გათვალისწინებით, შრომის კოდექსი დასაქმებულის ქმედების კანონიერ¹⁰¹ გაფიცვად მიჩნევისა და შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ინსტიტუტის გამოყენებისათვის გარკვეულ წინაპირობებს ადგენს.

კერძოდ, შრომის კოდექსის 64-ე-68-ე მუხლებით დადგენილია გაფიცვის მოწყობის წესები, უფლების შეზღუდვის პირობები, უკანონო გაფიცვის შედეგები და დასაქმებულთა გარანტიები. მითითებული წესების შეუსრულებლობა კი შესაძლოა, საფუძვლად დაედოს სასამართლოს მიერ გაფიცვის უკანონოდ ცნობის ფაქტს, რაც, თავის მხრივ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის / დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესაძლო საფუძველია.

ამ ნაწილში საინტერესოა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ განვითარებული მსჯელობა, სადაც საკასაციო პალატა მიუთითებს: იმისათვის, რომ გაფიცვის უფლება კანონით იქნეს დაცული, გაფიცვა უნდა აკმაყოფილებდეს კანონით

¹⁰¹ გაფიცვა მხოლოდ იმ შემთხვევაშია შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველი, თუ აკმაყოფილებს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ წინაპირობებს. აღნიშნული წინაპირობების დაცვის გარეშე განხორციელებული გაფიცვა ფასდება როგორც „უკანონო გაფიცვა“, რაც თავის მხრივ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია. (დეტალურად იხ., წინამდებარე სახელმძღვანელოს თავი III, 1.9 ქვეთავი).

დადგენილ წინაპირობებს. ეს წინაპირობებია: *გაფიცვის საფუძველი, უფლება, ფორმა და აუცილებლობა*.¹⁰²

ა. *გაფიცვის საფუძველია* მხარეთა შორის დავის არსებობა, ანუ როდესაც არსებობს უთანხმოება ინდივიდუალური ან/და კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებთან დაკავშირებით;

ბ. *გაფიცვის უფლება* წარმოიშობა შრომის კოდექსის 48¹ მუხლის მე-3 ნაწილის¹⁰³ შესაბამისად, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრისათვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნიდან ან მინისტრის მიერ საკუთარი ინიციატივით დავის მედიატორის დანიშნვიდან 21 კალენდარული დღის გასვლისთანავე;

გ. *გაფიცვის ფორმა* შეიძლება პროტესტის გამოხატვის სხვადასხვა ხერხით იქნეს გამოხატული;

დ. *აუცილებლობა* არსებობს მაშინ, როცა იგი დასაქმებულთა უფლებების დასაცავად დამსაქმებელთან არსებული კონფლიქტის დასარეგულირებლად უკანასკნელი გამოსავალია.¹⁰⁴

შრომის კოდექსი მითითებული წინაპირობებიდან გარკვეული შემთხვევებისათვის პირდაპირ ადგენს შედეგებს. მაგ: შემათანხმებელი პროცედურებისათვის მხარის მიერ თავის არიდება და გაფიცვისა და ლოკაუტის მოწყობა, დასაქმებულთა ქმედებას უკანონოდ აქცევს.¹⁰⁵ ასეთ შემთხვევაში კანონი დამსაქმებელს აღარ ავალდებულებს, შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა და მას აღჭურავს უფლებამოსილებით, შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა.¹⁰⁶

აღნიშნულის პარალელურად, შრომის კოდექსის 64-ე მუხლის მე-4 ნაწილი განსაზღვრავს კოლექტიური დავის დროს მხარის ვალდებულებას, გაფიცვის დაწყებამდე არაუგვიანეს 3 კალენდარული დღისა დამსაქმებელს და მინისტრს წერილობით შეატყობინოს გაფიცვის ან ლოკაუტის დრო, ადგილი, ხასიათი და ინფორმაცია გაფიცვის მონაწილე პირთა რაოდენობის შესახებ.

მითითებული სამართლებრივი მოცემულობისა და სასამართლო პრაქტიკის გათვალისწინებით ჩნდება გარკვეული კითხვები, მათ შორის, რამდენად შეიძლება ჩაითვალოს დასაქმებულის მიერ გაფიცვის მოწყობის შესახებ დამსაქმებლის წინასწარი ინფორმირების ვალდებულების შეუსრულებლობა შრომითი ურთიერთობის შეჩერების წინაპირობების დარღვევად / უკანონო გაფიცვად.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შეაფასა შემთხვევა, როდესაც მხარეებს შორის შრომის კოდექსის შესაბამისად დაიწყო შემათანხმებელი პროცედურები, თუმცა წარუმატებლად დასრულდა, ხოლო მოლაპარაკების მიუღწევლობის გამო,

¹⁰² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 28 სექტემბრის №ას-506-484-2016 განჩინება.

¹⁰³ საქართველოს შრომის კოდექსის დღეს მოქმედი რედაქციით 63-ე მუხლის მე-3 ნაწილი.

¹⁰⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 28 სექტემბრის №ას-506-484-2016 განჩინება.

¹⁰⁵ საქართველოს შრომის კოდექსის 67-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

¹⁰⁶ საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ლ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია.

დასაქმებულებმა იმგვარად დაიწყეს კოლექტიური გაფიცვა, რომ შრომის კოდექსის 64-ე მუხლის მე-4 ნაწილის შესაბამისად, დამსაქმებლისთვის წინასწარი ინფორმაცია არ მიუწოდებიათ.¹⁰⁷

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ დაუსაბუთებელია კასატორის პრეტენზია გაფიცვის მოულოდნელობასა და მოპასუხის მიერ გაფიცვის წინა პროცედურების დაუცველობაზე, რამდენადაც, მოლაპარაკების უშედეგოდ დასრულების გამო, მოსარჩელეს სრული საფუძველი ჰქონდა, ევარაუდა გაფიცვის დაწყება.¹⁰⁸

დასაქმებულის მიერ შემათანავებელი პროცედურების დაწყებამდე მეორე დამსაქმებლისა და მედიატორის (სამინისტროს) ინფორმირების მიზანი არა მარტო დავის ალტერნატიული საშუალების – მედიაციის გამოყენებით დავის მოგვარების მცდელობაა, არამედ შეტყობინება იმის თაობაზე, რომ მედიაციის პროცესის წარუმატებლად დასრულების შემთხვევაში, დავის ინიციატორი პრობლემის გადასაწყვეტად უკიდურეს ზომას – გაფიცვას მიმართავს.¹⁰⁹ შესაბამისად, ასეთ პირობებში, შეიძლება ითქვას, რომ რეალიზებულია შრომის კოდექსის 64-ე მუხლის მე-4 ნაწილით გათვალისწინებული ინფორმირების ვალდებულება.

მნიშვნელოვანია, აღინიშნოს ის ფაქტი, რომ მოცემული განმარტება კონკრეტული გაფიცვის შინაარსის, მასშტაბებისა და ფარგლების ანალიზის გარეშე ვერ გავრცელდება ყველა შემთხვევაზე.

შრომის კოდექსის 64-ე მუხლის მე-4 ნაწილით გათვალისწინებული ინფორმირების მიზანი დამსაქმებლისათვის ზიანის მიყენების თავიდან აცილების ერთგვარი მექანიზმია. შესაბამისად, თუკი „გაფიცვა“ იმ პირობებსა და პერიოდში წარიმართა, რომლის წინასწარ გაცნობიერების შესაძლებლობაც (მათ შორის, უკვე წარმოებული მოლაპარაკებების ფარგლებში) დამსაქმებელს ობიექტურად ვერ ექნებოდა, სასამართლოს მიერ განვითარებული მსჯელობა ამ შემთხვევას ვერ მიესადაგება.

1.1.3. ლოკაუტი

ლოკაუტი – ეს არის დავის შემთხვევაში დამსაქმებლის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე. გაფიცვისგან განსხვავებით, შრომის კოდექსი ლოკაუტისათვის დამსაქმებელს მაქსიმალურ ვადას უწესებს და იმპერატიულად მიუთითებს, რომ ლოკაუტი არ შეიძლება გაგრძელდეს 90 კალენდარულ დღეზე მეტ ხანს.¹¹⁰

შრომის კოდექსი ლოკაუტს გაფიცვასთან ერთად მოიხსენიებს და, შესაბამისად, მის წინაპირობებზე, შედეგებზე, უკანონოდ ცნობაზე, შეჩერებასა და სხვა საკითხებზე ვრცელდება გაფიცვისათვის განსაზღვრული ნორმები.

¹⁰⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 28 სექტემბრის №ას-506-484-2016 განჩინება.

¹⁰⁸ იქვე.

¹⁰⁹ იქვე.

¹¹⁰ საქართველოს შრომის კოდექსის 64-ე მუხლის მე-6 ნაწილი.

ლოკაუტი, როგორც დამსაქმებლის მექანიზმი გაფიცვის საწინააღმდეგოდ, ინდუსტრიალიზაციის დროს საკმაოდ აქტიურად გამოიყენებოდა. მაგ., ისტორიულად ცნობილია „დუბლინის ლოკაუტი“ ირლანდიაში, რომელიც იყო მთავარი საწარმოო დავა 20 000 მუშასა და 300 დამსაქმებელს შორის. დავა დაიწყო 1913 წლის 26 აგვისტოს და გაგრძელდა 1914 წლის 18 იანვრამდე და ხშირად განიხილება, როგორც ყველაზე მწვავე და მნიშვნელოვანი ინდუსტრიული დავა ირლანდიის ისტორიაში.¹¹¹

ერთ-ერთ ყველაზე მასშტაბურ და ზიანის მომტან ლოკაუტად მიიჩნევა 2013 წლის 2 აპრილს დანიის მასწავლებელთა კავშირისა (Danmarks Lærerforening) და ადგილობრივი თვითმმართველობის ასოციაციის (Kommunernes Landsforening) მიერ ქვეყნის მასშტაბით 60 000-ზე მეტი დაწყებითი სკოლის მასწავლებლისთვის გამოცხადებული ლოკაუტი, რომლითაც 600 000-ზე მეტი მოსწავლის ინტერესების დაზარალება.¹¹²

მხარეებს შორის დავა მიმდინარეობდა მასწავლებლების დამატებითი სამუშაო დროსთან დაკავშირებით, რისი მიღწევაც ადგილობრივი თვითმმართველობის ასოციაციას სურდა. დანიის მასწავლებელთა კავშირი წინააღმდეგი იყო, ლოკაუტის 24 დღის შემდეგ, მთავრობის ჩარევით, მასწავლებლებისათვის კომპენსაციის სახით მცირე სახელფასო ზრდაზე შეთანხმებით ლოკაუტიდა სრულდა.

ქართულ პრაქტიკაში თითქმის არ გვხვდება აღნიშნული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევა. შესაბამისად, ამ მიმართულებით სასამართლო პრაქტიკაც ჯერჯერობით არ არის განვითარებული.

1.2. საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოში გამოცხადება

1.2.1. საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოში გამოცხადების შინაარსი

შრომითი ურთიერთობის საკმაოდ სპეციფიკურ და პრობლემურ საფუძველს წარმოადგენს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის პირველი ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით დადგენილი, დასაქმებულის მიერ საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოში გამოცხადების შემთხვევა.

შრომის კოდექსი აღნიშნული საფუძვლის მითითების მიღმა არანაირ განმარტებას არ შეიცავს და შრომითი ურთიერთობის შეჩერების განმსაზღვრელი შემთხვევების იდენტიფიცირებისათვის აბსტრაქტულად მიუთითებს საპროცესო კანონმდებლობაზე.

როგორც სამოქალაქო, ისე სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსი განყენებულად და კონკრეტიზებულად არ განსაზღვრავს ასეთ ორგანოებში გამოცხადების

¹¹¹ Larkin J., Movements for Political & Social Reform, 1870-1914, <https://web.archive.org/web/20150711203151/http://multitext.ucc.ie/d/James_Larkin> [25.09.2021]

¹¹² Lockout to take effect April 2 - The Copenhagen Post, 25 Mar 2013, <https://issuu.com/cphpost/docs/1613_cphpost> [25.09.2021]

შემთხვევების ჩამონათვალს, თუმცა ცალკეული მუხლების განმარტებებიდან გამომდინარე, მსგავს საფუძვლად შესაძლოა მიჩნეულ იქნას სისხლის / სამოქალაქო სამართლის პროცესის მონაწილის მიერ საგამოძიებო, პროკურატურისა და სასამართლო პროცესზე გამოცხადების ვალდებულებები. სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის მე-2 კარი განსაზღვრავს სისხლის სამართლის პროცესის მონაწილე პირების ჩამონათვალს, რომელთაც, გარდა სასამართლოსა და პროკურატურის მოხელეებისა, განეკუთვნებიან: ნაფიცი მსაჯული, ბრალდებული, მონმე, დაზარალებული, ექსპერტი, თარჯიმანი და სასამართლოს მეგობარი.

სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის¹¹³ შესაბამისად, პირი, რომელსაც კანონით დადგენილ შემთხვევებში იძახებს სასამართლო, ვალდებულია გამოცხადდეს ზუსტად დანიშნულ დროს და ადგილას. გამოუცხადებლობის შემთხვევაში იგი შეიძლება იძულებით მიიყვანონ.

ამავე კოდექსის 199-ე მუხლის მე-2 ნაწილი მიუთითებს ალკეეთის ღონისძიების ისეთ სახეზე, როგორიცაა „...ვალდებულება, დანიშნულ დროს ან გამოძახებისთანავე გამოცხადდეს სასამართლოში; გარკვეული საქმიანობის ან პროფესიის განხორციელების აკრძალვა; სასამართლოში, პოლიციაში ან სხვა სახელმწიფო ორგანოში ყოველდღიურად ან სხვა პერიოდულობით გამოცხადებისა და ანგარიშგების ვალდებულება; სასამართლოს მიერ დანიშნული უწყების ზედამხედველობა; ელექტრონული მონიტორინგი; ვალდებულება გარკვეულ ადგილას ყოფნისა გარკვეულ საათებში ან უამისოდ; გარკვეული ადგილის დაუტოვებლობის ან მასში შეღწევის აკრძალვა; სპეციალური ნებართვის გარეშე გარკვეულ პირებთან შეხვედრის აკრძალვა...“.

მონმედ დაბარებული პირის გამოცხადების სავალდებულობასა და გამოუცხადებლობის შედეგებზე მიუთითებს როგორც სისხლის სამართლის კოდექსი, ისე სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი. კერძოდ, სამოქალაქო სამართლის პროცესზე მონმედ დაბარებული პირი ვალდებულია გამოცხადდეს სასამართლოში და მისცეს სწორი ჩვენება. სასამართლოში არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობის შემთხვევაში მონმე დაჯარიმდება. სასამართლომ შეიძლება მონმის იძულებითი მოყვანაც დაადგინოს,¹¹⁴ ხოლო სასამართლოში სისხლის სამართლის პროცესის მონაწილის არასაპატიო მიზეზით გამოუცხადებლობისას მას სხდომის თავმჯდომარის განკარგულებით დაეკისრება ფულადი სანქცია, რაც პროცესის მონაწილეს არ ათავისუფლებს სასამართლოში გამოცხადების ვალდებულებისაგან.¹¹⁵

მსგავს დათქმას ითვალისწინებს სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსი¹¹⁶ ნაფიცი მსაჯულთან (მსაჯულობის კანდიდატთან) მიმართებაში. ნაფიცი მსაჯული ვალდებულია დაესწროს განსახილველ საქმესთან დაკავშირებულ სასამართლო სხდომებს და ნაფიცი მსაჯულთა სასამართლოს თათბირს, ხოლო მის მიერ აღნიშნული სა-

¹¹³ საქართველოს სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის 149-ე მუხლის მე-2 ნაწილი.

¹¹⁴ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი 145-ე მუხლის პირველი ნაწილი.

¹¹⁵ საქართველოს სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის 91-ე მუხლის მე-8 ნაწილი.

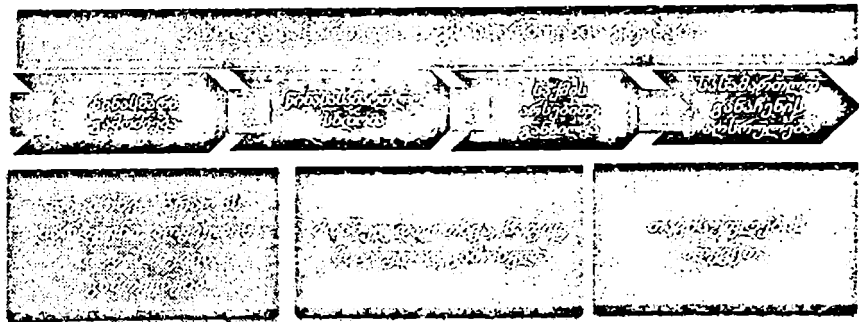
¹¹⁶ იქვე, 236-ე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილები.

პროცესო მოვალეობის შეუსრულებლობა იწვევს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ პასუხისმგებლობას.¹¹⁷

შრომის კოდექსი პირდაპირ მიუთითებს დასაქმებულის ნაფიც მსაჯულად ყოფნის პერიოდში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დაუშვებლობაზე.¹¹⁸ აღნიშნული ამყარებს იმ ფაქტს, რომ ასეთ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობა ჩერდება, გარდა საგამონაკლისო შემთხვევებისა.¹¹⁹ მიმდინარე ტენდენციების გათვალისწინებით, სასამართლო პრაქტიკაში უკვე არსებობს გადაწყვეტილებები, სადაც ასეთი შემთხვევა შეფასებულია, როგორც შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველი.¹²⁰ თუმცა, კანონმდებელი ღიად ტოვებს, შრომითსამართლებრივი მიზნებისათვის სხვა სტატუსის მქონე პირების მიერ სამუშაოზე „გამოუცხადებლობის“ შინაარსსა და შედეგებს.

შესაბამისად, დამსაქმებელს ყოველ ინდივიდუალურ შემთხვევაში უნევს ფაქტობრივი გარემოებების ანალიზი და მათი მისადაგება შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ მოცემულობასთან. პირობითად, საინტერესოა, პირის მიმართ სისხლის სამართლის საქმისწარმოების დაწყება რამდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველად.

აღნიშნულ საკითხზე პასუხის გასაცემად უმნიშვნელოვანესია, შეფასდეს სისხლის სამართლის საქმისწარმოების მიმდინარეობის ეტაპები, შინაარსი და საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებამდე პერიოდი (ვადა). როგორც წესი, სისხლის სამართლის საქმის წარმოება მოიცავს შემდეგ ეტაპებს: წინასწარი გამოძიება, დაკითხვა) ბრალის წარდგენა, აღკვეთის ღონისძიების გამოყენება), წინასასამართლო სხდომა, საქმის არსებითი განხილვა, სასამართლო განაჩენის აღსრულება.¹²¹



¹¹⁷ საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 173¹² მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საპატიო მიზეზის გარეშე სასამართლოში განსაზღვრულ დროს გამოუცხადებლობა იწვევს დაჯარიმებას 500-დან 1000 ლარამდე.

¹¹⁸ საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტი.

¹¹⁹ გარდა საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“, „გ“, „დ“, „ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ ან „მ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევისა.

¹²⁰ გორის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 21 დეკემბრის გადაწყვეტილება №2/2216-18.
¹²¹ სისხლის სამართლის პროცესი (ზოგადი ნაწილის ცალკეული ინსტიტუტები), რ. გოგშელიძის რედაქტორობით, მე-2 გამოცემა, თბილისი 2009, 64.

შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველია „საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოში გამოცხადება“. ამ დებულებას სიტყვა-სიტყვით რომ გავყევთ, ასეთი შემთხვევა ჩამოთვლილ სტადიებიდან შესაძლოა მხოლოდ გამოძიების (როდესაც ბრალდებულის მიმართ აღკვეთის ღონისძიების სახით პატიმრობა გამოიყენება), სასამართლო სხდომაზე დასაქმებულის ცალკეული სტატუსით (მაგ., მოწმე, ბრალდებული, დაზარალებული, ნაფიც მსაჯული და ა.შ.) გამოძახების და განაჩენის აღსრულების შემდგომ ეტაპებზე (ცალკეულ დანესებულებებში ბრალდებულის გამოცხადება მისი მონიტორინგის მიზნებისათვის) დადგეს. რაც შეეხება შემთხვევას, როდესაც პირს კანონიერ ძალაში შესული განაჩენით შესაბამის დანესებულებაში განესაზღვრება თავისუფლების აღკვეთა, ეს უკვე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს.¹²²

ამ ნაწილში განსაკუთრებით საყურადღებოა ის ფაქტი, რომ შესაძლებელია, სისხლის სამართლის საქმის აღძვრიდან საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებამდე პერიოდი გასცდეს ყოველგვარ გონივრულ ვადებს. არის შემთხვევები, როდესაც წარმოება 3 წლის განმავლობაში მიმდინარეობს, ამ პირობებში კი საესებით დასაშვებია, რომ წლების განმავლობაში შრომითი ურთიერთობის შეჩერება და ცალკეულ სტატუსზე ახალი თანამშრომლის აყვანის შეუძლებლობა, კომპანიისთვის საერთოდ არ იყოს ხელსაყრელი და მეტიც, მნიშვნელოვანი ზიანის მომტანიც აღმოჩნდეს მისთვის.

ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ შრომის კოდექსი პირდაპირ განსაზღვრავს დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის გონივრული ვადით შეჩერების ვალდებულებას და, ასევე, დასაქმებულის ავადმყოფობის შემთხვევაშიც კი მიუთითებს იმ მაქსიმალურ ვადაზე, რომლის მიღმაც დამსაქმებელს სამუშაოს შეუსრულებლობის „თმენა“ აღარ ევალება. გარდა ამისა, შესაძლოა, დასაქმებულის მიმართ დაიწყოს სისხლისსამართლებრივი დევნა, თუმცა აღკვეთის ღონისძიების სახით პატიმრობა არ იქნეს გამოყენებული და, შესაბამისად, არც იდგეს სამუშაოზე გამოუცხადებლობის შეუძლებლობის ობიექტური საფუძველი.

შესაბამისად, საკანონმდებლო ნორმების სისტემური და ლოგიკური ანალიზიდან გამომდინარე, შესაძლოა ითქვას, რომ დამსაქმებელი არ არის ვალდებული სამუშაოზე გამოუცხადებლობა, თუ იგი არ არის განპირობებული საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოში გამოცხადების პირდაპირი და კონკრეტული შემთხვევებით, დააკვალიფიციროს, როგორც შრომითი ურთიერთობის შეჩერება, მით უმეტეს იმ პირობებში, როდესაც მისთვის უცნობია ინფორმაცია სისხლის სამართლის საქმის აღძვრისა და მიმდინარეობის შესახებ (იხ. თავი IV).

¹²² საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია სასამართლო განაჩენის ან სხვა გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამოორცხავს.

ამ განმარტებების პარალელურად, მნიშვნელოვანია ეროვნული სასამართლოების პრაქტიკა, რომელიც, სამუხაროდ, არც თუ ისე მრავალფეროვანია. მსგავს საკითხს უკავშირდება უზენაესი სასამართლოს მხოლოდ ერთი გადაწყვეტილება, რომლის ფაქტობრივი გარემოების მიხედვითაც, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ვალდებულების უბეში დარღვევის საფუძველზე იმ პირობებში, როდესაც აღნიშნულ დარღვევასთან მიმართებაში დაწყებული სისხლის სამართლის საქმეზე განაჩენი ჯერ კიდევ არ იყო გამოტანილი.

საკასაციო სასამართლომ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გასაჩივრების ვადის ათვლის (ხანდაზმულობის) მიზნებისათვის, გაიზიარა დასაქმებულის ვარაუდი იმის შესახებ, რომ სისხლის სამართლის საქმის წარმოების დასრულებამდე იგი შრომით ურთიერთობას შეჩერებულად მიიჩნევდა და სისხლის სამართლის საქმის აღძვრიდან დასაქმებულის მიერ სამსახურში აღდგენის მოთხოვნამდე პერიოდი შეჩერებულად ჩათვალა.

კერძოდ, დასაქმებული 2013 წლის 25 სექტემბრიდან სამსახურებრივ უფლებამოსილებას აღარ ახორციელებდა და არც ხელფასი ეძლეოდა, ხოლო მისი ვარაუდი სისხლის სამართლის საქმის დასრულებამდე შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ, სასამართლომ საფუძვლიანად ჩათვალა საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტისა¹²³ და ამავე მუხლის მე-3¹²⁴ და მე-4¹²⁵ ნაწილების თანახმად და იმის გათვალისწინებითაც, რომ მასთან საბოლოო ანგარიშსწორება არ განუხორციელებიათ და სამსახურებრივი მოწმობის/საშეის დაბრუნება არ მოუთხოვიათ.¹²⁶ აღნიშნული განმარტება გარკვეულწილად ბუნდოვანი და პრობლემურია, რამდენადაც ის ფაქტი, რომ პირს ხელფასი არ ერიცხება ან მისთვის საშეის დაბრუნება არ მოუთხოვიათ, ვერ შეფასდება ავტომატურად, როგორც შრომითი ურთიერთობის შეჩერება. საბუღალტრო წესის შესაბამისად, სახელფასო ანაზღაურება უმეტესად ხორციელდება სამსახურში მოსვლა-წასვლის ტაბელის მონაცემებზე დაყრდნობით. თუ დასაქმებულს, გასული თვის მონაცემებით არ უფიქსირდება სამუშაოზე გამოცხადება, „no-work-no-pay“ დოქტრინის შესაბამისად, მას არ ერიცხება ხელფასი.

რაც შეეხება საშვთან დაკავშირებულ მსჯელობას, დამსაქმებლისათვის გადაცემული ე.წ. „სამსახურში მოსვლა-წასვლის აღრიცხვის ბარათი“ შესაძლოა, სამსახური-

¹²³ შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველია საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოში გამოცხადება.

¹²⁴ დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის ამ მუხლის მე-2 ნაწილის (გარდა ამ მუხლის მე-2 ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტისა) გათვალისწინებული საფუძველით შეჩერების მოთხოვნის წარდგენის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია, შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით შეაჩეროს. შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად მიიჩნევა აღნიშნული მოთხოვნის წარდგენიდან მისი შეჩერების შესაბამისი საფუძვლის აღმოფხვრამდე.

¹²⁵ შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, გარდა ამ მუხლის მე-2 ნაწილის „ე“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება არ მიეცემა, თუ საქართველოს კანონმდებლობით ან შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

¹²⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 15 თებერვლის №ას-1210-2018 გადაწყვეტილება.

დან გათავისუფლების ყველა შემთხვევაში დასაქმებულს არ ჩამოერთვას და უბრალოდ მისი დეაქტივაცია მოხდეს. შესაბამისად, საშვის ჩაბარების მოთხოვნის შეუსრულებლობა ავტომატურად არ გულისხმობს იმ ფაქტს, რომ შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულია.

სასამართლოს განმარტებები თითქოს წინააღმდეგობაში მოდის ზემოთ განვითარებულ მსჯელობასთან, თუმცა მხედველობიდან არ უნდა გამოგვრჩეს სხვა ფაქტობრივი გარემოებებიც. მითითებულ საქმეში შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არა სამუშაოზე გამოუცხადებლობის, არამედ სხვა სახის ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძველით, ხოლო სასამართლომ კი შრომითი ურთიერთობის სრული 3 წლით შეჩერების საკითხი, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ბრძანების გასაჩივრების ვადის ათელისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დასაქმებულისათვის შეუტყობინებლობის დადასტურების მიზნებისათვის შეაფასა.

შესაბამისად, თუ იქნება ისეთი შემთხვევა, როდესაც დასაქმებულის მიმართ დაინიშნოს სისხლის სამართლებრივი დევნა, თუმცა დასაქმებულის მიმართ აღკვეთის ღონისძიების სახით პატიმრობა არ გამოყენებულა და დასაქმებულს ობიექტურად აქვს სამუშაოზე გამოცხადების შესაძლებლობა, მაგრამ არაკეთილსინდისიერად არ ცხადდება, ბუნებრივია, სასამართლოს მითითებული განმარტება აღნიშნულს ვერ მიესადაგება.

ამ ნაწილში მიზანშეწონილია, შეფასდეს შემთხვევა, როდესაც დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი მდგომარეობის გამოყენებით ჩადენილი დანაშაულის გამო იწყება სისხლისსამართლებრივი დევნა აღკვეთის ღონისძიების გამოყენებით, რის შესახებაც ცნობილია დასაქმებულისათვის, თუმცა „უდანაშაულობის პრეზუმფციის“ მოთხოვნიდან გამომდინარე, იგი განაჩენის გამოტანამდე ვერ იღებს გადაწყვეტილებას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

პრობლემა ის არის, რომ ერთი მხრივ, სისხლის სამართლის დევნის სრული პერიოდი არ თავსდება შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ საფუძველში, ხოლო, მეორე მხრივ კი, შრომის კოდექსის 46-ე მუხლი „სხვა ობიექტური“ გარემოებით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესაძლებლობას არ ითვალისწინებს. შესაძლოა, ეს საკანონმდებლო ხარვეზად ჩაითვალოს, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში დამსაქმებელს აქვს 2 ალტერნატივა: „უდანაშაულობის პრეზუმფციის“ დარღვევით შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა (რისი ნეგატიური შედეგებიც შესაძლოა მიიღოს დასაქმებულის მიმართ გამამართლებელი განაჩენის გამოტანის შემთხვევაში) ან დასაქმებულის ინტერესების სასარგებლოდ შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობა, შრომის კოდექსის 46-ე მუხლისგან განსხვავებული საფუძველით.

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

ამ ნორმის განმარტების საფუძველზე, შესაძლოა ითქვას, რომ შრომის კოდექსი ანებსებს გარკვეულ „მინიმალურ“ უფლებრივ სტანდარტებს, რომელთა გამორიცხვაც მხარეთა ორმხრივი ავტონომიური ნების საფუძველზეც კი ვერ მოხდება. თუმცა

შრომითი ხელშეკრულებით დასაშვებია კანონისგან განსხვავებული ისეთი მონესრი-გება, რომელიც დასაქმებულისათვის სასარგებლო პირობებს შეიცავს. მაგ., კანონით განსაზღვრულია, რომ წლის განმავლობაში ანაზღაურებადი შვებულება შეადგენს 24 კალენდარულ დღეს, რაც მინიმალური სტანდარტია. აღნიშნული არ გამო-რიცხავს იმის შესაძლებლობას, რომ მხარეები შვებულების გაცილებით მეტ ვადაზე შეთანხმდნენ.

განსახილველ შემთხვევაშიც, თუკი დამსაქმებელი, ხელშეკრულებაში ან შინაგა-ნანესში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის „სხვა ობიექტური“ გარემოების გა-უთვალისწინებლობის შემთხვევაში, დგება მხოლოდ შრომითი ურთიერთობის შეჩე-რებისა და შეწყვეტის არჩევანის წინაშე, ბუნებრივია, გადანყვეტილება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესახებ დასაქმებულის ინტერესისკენ მიმართულ ლეგი-ტიმურ ქმედებად უნდა ჩაითვალოს.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, გონივრულია, დამსაქმებელმა ასეთი შემთხვევები შრომით ხელშეკრულებაში ან შინაგანანესში შეჩერების „სხვა ობიექტური“ გარე-მოების ან უშუალო კონკრეტიზებული საფუძვლის ჩანაწერით დააზღვიოს.

1.2.2. საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოში გამოცხადებასთან დაკავშირებული ხარჯების ანაზღაურება

საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-4 ნაწილი შრომითი ურთიერ-ობის შეჩერებისას შრომითი ანაზღაურების წესს განსაზღვრავს და მიუთითებს, რომ შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, გარდა სამხედრო სარე-ზერვო სამსახურში განვებისა და ანაზღაურებადი შვებულების შემთხვევებისა, და-საქმებულს შრომის ანაზღაურება არ მიეცემა, თუ საქართველოს კანონმდებლობით ან შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

აღნიშნულის პარალელურად, შრომის კოდექსი საქართველოს საპროცესო კა-ნონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში პირდაპირ განსაზღვრავს საგა-მოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოში გამოცხადებასთან დაკავში-რებული ხარჯების საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან საქართველოს კანონ-მდებლობით დადგენილი წესით ანაზღაურების საკითხს, რაც, თავის მხრივ, გულის-ხმობს იმას, რომ აღნიშნული თანხის ანაზღაურება ხორციელდება დამსაქმებლისგან დამოუკიდებლად. თუმცა განსხვავებული მოცემულობა გვაქვს პირის ნაფიც მსაჯუ-ლად სასამართლოში გამოცხადების შემთხვევაში.

სისხლის სამართლის საპროცესო კანონმდებლობა, რომელმაც განსაზღვრა ნა-ფიცი მსაჯულობის კანდიდატის სასამართლოში გამოცხადების წესი, ნათლად და ცალსახად ადგენს ნაფიცი მსაჯულის (მსაჯულობის კანდიდატის) სოციალურ გა-რანტიებს, კერძოდ, სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის 28-ე მუხლის თანახ-მად: ნაფიც მსაჯულს და ნაფიცი მსაჯულობის კანდიდატს უფლება აქვთ, სახელმწი-ფოსგან დროულად მიიღონ ყველა ხარჯის ანაზღაურება, რომლებიც პირდაპირაა დაკავშირებული მათ მიერ საკუთარი მოვალეობის შესრულებასთან. დღიური, სამ-გზავრო და სხვა პირდაპირი ხარჯების ანაზღაურების ოდენობას განსაზღვრავს სა-

ქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭო; ამავე მუხლის მე-2 ნაწილი კი მიუთითებს, რომ დასაქმებულ პირს ნაფიც მსაჯულად სასამართლო პროცესში მონაწილეობის დროს უნარჩუნდება სამუშაო ადგილი და ანაზღაურება. შესაბამისად, დასაქმებულთან მითითებული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ ანაზღაურების გაცემის ვალდებულებას ვერ გამოირიცხავს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-4 ნაწილი.

აღნიშნულთან მიმართებაში საინტერესოა პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილება ერთ-ერთ საქმეზე,¹²⁷ სადაც სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის შინაარსის ვიწროდ გაგება იმ თვალსაზრისით, რომ აღნიშნული მუხლი არ ითვალისწინებს ნაფიცი მსაჯულობის კანდიდატისათვის შრომის ანაზღაურების წესს, არასწორია, ვინაიდან აღნიშნული მუხლი ამ კონკრეტული საფუძვლით არც შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას ითვალისწინებს, თუმცა დამსაქმებელმა მიუსადაგა ყველაზე ახლოს მდგომი შინაარსი – საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში სასამართლოში გამოცხადება, შესაბამისად, შრომის ანაზღაურების შეჩერების საკითხის განხილვისას დამსაქმებელს უნდა ეხელმძღვანელა შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-4 ნაწილით, სადაც ცალსახად და არაორაზროვნადაა მითითებული, რომ შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, გარდა ამ მუხლის მე-2 ნაწილის „ვ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, დასაქმებულს არ მიეცემა შრომის ანაზღაურება, თუ საქართველოს კანონმდებლობით ან შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. შესაბამისად, საქართველოს კანონმდებლობის გამოყენებისას დამსაქმებელი ვალდებული იყო ეხელმძღვანელა საქართველოს კონსტიტუციით, ორგანული კანონით საქართველოს შრომის კოდექსით და სხვა საპროცესო კანონმდებლობით, რომლებითაც კონკრეტულად ნაფიცი მსაჯულისა თუ მსაჯულობის კანდიდატისათვის დადგენილი უფლებები, ვალდებულებები თუ მისი სოციალური დაცვის გარანტიებია მოწესრიგებული.

რაც შეეხება საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-5 ნაწილს, რომელშიც მითითებულია, რომ საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოში გამოცხადებასთან დაკავშირებული ხარჯები კანონმდებლობით დადგენილი წესით ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, აღნიშნულთან დაკავშირებით, სასამართლომ ამავე საქმეში განმარტა, რომ ეს ჩანაწერი შეეხება მხოლოდ განუღო გარჯებს და ამ ხარჯებში არ იგულისხმება შრომის ანაზღაურება.¹²⁸ შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან 46-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას, გადაწყვეტილება არ უნდა ჩაიკეტოს მხოლოდ შრომის კოდექსის ნორმატიული რეგულირებით. ასეთ შემთხვევაში, როგორც პრაქტიკა მიუთითებს, გონივრულია, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების განმაპირობებელი ფაქტობრივი გარემოებები შინაარ-

¹²⁷ გორის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 21 დეკემბრის №2/2216-18 გადაწყვეტილება.
¹²⁸ იქვე.

სობრივად შეფასდეს საქართველოს მოქმედი სხვა სპეციალური მარეგულირებელი აქტების გათვალისწინებითაც.

1. 3. დროებითი შრომისუნარობა

1. 3.1. დროებითი შრომისუნარობის არსი

საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლი ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას დროებითი შრომისუნარობის შემთხვევაში, თუ შრომისუნარობის ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს. აღნიშნული ჩანაწერით კანონმდებელი ადგენს ვადას, რომლის გადაჭარბების შემთხვევაში, გარკვეული პირობებით,¹²⁹ დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლებამოსილება ენიჭება. ამ დათქმის ობიექტურად გაგებისა და გამოყენების ლეგიტიმურობის მიზნებისათვის უმნიშვნელოვანესია თავად „შრომისუნარობის“ შინაარსის სწორი გაგება.

დასაქმებულთა დროებითი შრომისუნარობის დამადასტურებელ დოკუმენტი არის ე.წ. საავადმყოფო ფურცელი, რომელიც გაიცემა მხოლოდ შემდეგ შემთხვევებში: დაავადებით ან დასახიჩრებით გამოწვეული შრომის უნარის დაკარგვის გამო; ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო; ოჯახის ავადმყოფი წევრის მოვლის გამო; კარანტინის გამო; შრომისუნარობისას დროებით სხვა სამუშაოზე გადაყვანისა და პროთეზირების გამო.¹³⁰ შესაბამისად, საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ურთიერთობის შეჩერება შეიძლება მხოლოდ მასში მითითებული ერთ-ერთი გარემოებით გამოწვეული შრომისუნარობის შემთხვევაში.

დროებითი შრომისუნარობის საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის დასაქმებულის სოციალური გარანტია და იგი უზრუნველყოფილია იმ შემთხვევაში, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს.

ნორმის შემადგენლობიდან გამომდინარე, უნდა ითქვას, რომ კანონი ადგენს იმ ვადის მაქსიმალურ ოდენობას, რომლის განმავლობაშიც პირის სამუშაოზე გამოუცხადებლობა ითვლება საპატიოდ, თუმცა, საპატიოობის მიუხედავად, თუკი გამოუცხადებლობა ამ ვადას აღემატება, პრეზუმირებულია, რომ დასაქმებულს ადგება

¹²⁹ საქართველოს შრომის კოდექსი ხანგრძლივი შრომისუნარობის საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესაძლებლობას ითვალისწინებს 2 პირობით: ა) როდესაც დასაქმებულის შრომისუნარობის ვადა აღემატება კონკრეტული დღეების მაჩვენებელს და ბ) დასაქმებულს გამოყენებული აქვს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული შევებულება.

¹³⁰ „დროებითი შრომისუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 15 სექტემბრის №281/6 ბრძანების მე-3 მუხლი.

ზიანი და მას სრული უფლება აქვს, ცალმხრივად გამოავლინოს სამართლებრივი ურთიერთობის მოშლის მიღებასავალდებულო ნება.¹³¹

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ როგორც პრეცედენტული სამართლით, ისე ეროვნული და საერთაშორისო კანონმდებლობით დადგენილ დასაქმებულის დაცვის სტანდარტს შეესაბამება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების კანონით გარანტირებული ხანგრძლივი ვადა, ხოლო მაქსიმალური ვადის დარღვევა აღიქმება უკვე დამსაქმებლის ინტერესების ხელყოფად, რაც, შეიძლება ითქვას, კანონმდებლის ობიექტური მიდგომა და ემსახურება მხარეთა ინტერესების დაბალანსებას.¹³²

1.3.2. პროფესიული შრომისუნარიანობა

პროფესიული შრომისუნარიანობა – ეს არის ადამიანის უნარი, შეასრულოს განსაზღვრული კვალიფიკაციისა და მოცულობის სამუშაო სათანადო ხარისხით.¹³³

შრომითი უნარების დაკარგვა, რაც გამოწვეულია შრომითი დასახიჩრებით, პროფესიული დაავადებით, ან სხვა სახის დაზიანებით, თუ იგი განხორციელდა სანარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის ტერიტორიაზე, მიუხედავად მათი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმისა, ან მის ფარგლებს გარეთ შრომითი მოვალეობის შესრულებისას, აგრეთვე დამსაქმებლის მიერ გამოყოფილი ტრანსპორტით სამუშაო ადგილზე წასვლის ან სამუშაოდან წამოსვლის შემთხვევაში, მიიჩნევა პროფესიულ შრომისუნარიანობად¹³⁴, რომლის ხარისხსაც (პროცენტულ მაჩვენებელს) განსაზღვრავს შესაბამისი სამედიცინო დაწესებულება.¹³⁵

თუ დაზარალებულს აქვს ორგანიზმის ფუნქციის გამოხატული დარღვევა, რაც შეუძლებელს ხდის ან აბრკოლებს ნებისმიერი შრომის შესრულებას, მათ შორის, სპეციალურად შექმნილ პირობებშიც კი, უდგინდება პროფესიული შრომისუნარიანობის დაკარგვა 100 (ასი) პროცენტით, ხოლო, იმ შემთხვევაში, თუ მას შეუძლია, სამუშაო შეასრულოს მხოლოდ სპეციალურად შექმნილ პირობებში, პროფესიული შრომისუნარიანობის დაკარგვა განისაზღვრება არანაკლებ 70 (სამოცდაათი) პროცენტით.¹³⁶

შრომისუნარიანობის დაკარგვის ხარისხი განისაზღვრება 25-დან (ოცდახუთი) 60 (სამოც) პროცენტამდე სამუშაოს მოცულობის, ანაზღაურების შემცირებისა და კვალიფიკაციის დაქვეითების მიხედვით, თუ დასაქმებულს, შრომითი დასახიჩრების შედეგად, შეუძლია შეასრულოს თავისი პროფესიული საქმიანობა, მაგრამ ნაკლები მოცულობით ან კვალიფიკაციის დაქვეითებით და ანაზღაურების შემცირებით, ან

¹³¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 15 ნოემბრის №1090-1010-2017 განჩინება.

¹³² იქვე.

¹³³ „სამედიცინო-სოციალური ექსპერტიზის შესახებ“ საქართველოს კანონის 21-ე მუხლის პირველი პუნქტი.

¹³⁴ იქვე, მე-19 მუხლი.

¹³⁵ საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული იურიდიული პირი, რომელიც დადგენილი წესით ახორციელებს სამედიცინო საქმიანობას.

¹³⁶ „სამედიცინო-სოციალური ექსპერტიზის შესახებ“ საქართველოს კანონის 22-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტები.

მან დაკარგა კვალიფიკაცია, მაგრამ შეუძლია შეასრულოს შედარებით დაბალი კვალიფიკაციისა და მცირე ანაზღაურების სხვა პროფესიის სამუშაო.¹³⁷

როდესაც დაზარალებულს შეუძლია მუშაობის გაგრძელება თავისი პროფესიით, რასაც თან სდევს ანაზღაურების შემცირება, ან თავისი პროფესიით, მაგრამ წინანდელზე უფრო მეტი დაძაბულობით, სახეზეა პროფესიული შრომისუნარიანობის დაკარგვის ხარისხი 25 (ოცდახუთ) პროცენტამდე.¹³⁸

1. სამუშაოს შესრულების პირობები	2. შრომისუნარიანობის დაკარგვის ხარისხობრივი მაჩვენებელი
ორგანიზმის ფუნქციის იმგვარი გამოხატულება, რომელიც გამორიცხავს სამუშაოს შესრულებას	100 %-ით დაკარგვა
საკუთარი პროფესიული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობა სპეციალურად შექმნილ პირობებში	70%-ით დაკარგვა
საკუთარი პროფესიული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობა ნაკლები მოცულობით, თუმცა სხვა დაბალ პოზიციაზე მუშაობის შესაძლებლობა	25%-დან 60%-მდე დაკარგვა
საკუთარი პროფესიული სამუშაოს გაგრძელების შესაძლებლობა მეტი დაძაბულობით	25%-მდე დაკარგვა

პროფესიული შრომისუნარიანობა განსხვავდება შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევისგან, რამდენადაც, შესაძლოა, დასაქმებულმა პროფესიული შრომისუნარიანობა დაკარგოს, როგორც განსაზღვრული ვადით (რომელიც შესაძლოა აღემატებოდეს დროებითი შრომისუნარიანობის ვადას), ისე სამუდამოდ.

პროფესიული შრომისუნარიანობა მხოლოდ იმ შემთხვევაში წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველს, თუ იგი თავსდება შრომის კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებულ ვადაში, ხოლო, თუ დასაქმებულს პროფესიული შრომისუნარიანობა დადგენილი აქვს შეჩერების ვადაზე მეტი ვადით ან უვადოდ, ასეთ შემთხვევაში, შესაძლოა, დასაქმებულის მხრიდან „ხანგრძლივი შრომისუნარო-

¹³⁷ იქვე, მე-3 პუნქტი.

¹³⁸ იქვე, მე-4 პუნქტი.

ბის¹³⁹ ან „სხვა ობიექტური გარემოების“¹⁴⁰ საფუძველზე შეწყდეს შრომითი ურთიერთობა. აღნიშნული არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს დასაქმებულისათვის პროფესიული შრომისუნარიანობის დაკარგვით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების ვალდებულებისგან, რაც, თავის მხრივ, სახელფასო ანაზღაურებისა და შრომისუნარიანობის ხარისხის პროპორციით განისაზღვრება. შრომისუნარიანობის დაკარგვის შემთხვევაში ე.წ. სარჩოს მოთხოვნის უფლება ეფუძნება სამოქალაქო კოდექსის 992-ე და 408-ე მუხლებს.

სამოქალაქო კოდექსის 992-ე მუხლის შესაბამისად, პირი, რომელიც სხვა პირს მართლსაწინააღმდეგო, განზრახი ან გაუფრთხილებელი მოქმედებით მიაყენებს ზიანს, ვალდებულია აუნაზღაუროს მას ეს ზიანი. ამავე კოდექსის 408-ე მუხლის მე-2 ნაწილი კი განსაზღვრავს, რომ თუ სხეულის დაზიანებით, ან ჯანმრთელობისათვის ენების მიყენების შედეგად დაზარალებულს წაერთვა შრომის უნარი, ან შეუმცირდა იგი, ანდა იზრდება მისი მოთხოვნილებები, დაზარალებულს უნდა აუნაზღაურდეს ზიანი ყოველთვიური სარჩოს გადახდით.

სარჩოს მიღების უფლების ხანგრძლივობა პირდაპირპროპორციულად დაკავშირებულია დაზარალებულის მხრიდან ხელფასის მიღების შესაძლებლობასთან. სარჩოს ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება პირს ართმევს შესაძლებლობას, პქონდეს სამუშაო და იღებდეს შესაბამის შრომით ანაზღაურებას. სარჩოს მიღებით პირი უზრუნველყოფილია შემოსავლით ზიანის არარსებობის პირობებში შესაძლო შრომის ანაზღაურების შესაბამისად.¹⁴¹

ჯანმრთელობის დაზიანების გამო მოსარჩელის მიერ სამუშაოსა და შესაბამისი ანაზღაურების მიღების შესაძლებლობის დაკარგვა, თავის მხრივ, წარმოშობს საფუძველიან და კანონიერ ვარაუდს იმასთან დაკავშირებით, რომ, ზიანის არარსებობის პირობებში, მუშაკი განაგრძობდა მუშაობას და მიიღებდა ხელფასს, თუმცა განუსაზღვრელი ვადით სარჩოს დაწესება თავისთავად არ გულისხმობს სარჩოს უეადოდ გადახდის ვალდებულებას. სარჩოს ოდენობა უნდა განისაზღვროს იმდენით, რამდენითაც სარჩოს მოთხოვნაზე უფლებამოსილი პირი მიიღებდა ხელფასს ზიანის ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოების არარსებობისას.¹⁴²

პროფესიული შრომისუნარიანობის 100%-ით დაკარგვის გამო სარჩოს ოდენობის განსაზღვრასთან დაკავშირებით, მნიშვნელოვანი განმარტება გააქეთა საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ. კერძოდ, მან განსაზღვრა, რომ დასაქმებულის

¹³⁹ თუ დასაქმებულს შრომისუნარიანობა დროებით აქვს დაკარგული, თუმცა ხანგრძლივი მკურნალობის ვადების გათვალისწინებით სცდება ხანგრძლივი შრომისუნარიანობის ვადებს, დამსაქმებელს ეძლევა შესაძლებლობა, შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა, მიუხედავად იმისა, რომ სწორედ მისი ბრალეულობითაა გამოწვეული შრომისუნარიანობის დაკარგვა.

¹⁴⁰ იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულს შრომისუნარიანობა დაკარგული აქვს იმგვარად, რომ მის მიერ დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობების შესრულებას ვეღარ შეძლებს, დასაქმებულს ასეთ შემთხვევაშიც ენიჭება უფლებამოსილება, შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა „სხვა ობიექტური“ გარემოებით.

¹⁴¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 31 მაისის №ა-1349-2018 განჩინება.

¹⁴² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა 2019 წლის 31 მაისის №ა-1810-2018 განჩინება.

მიერ საპენსიო ასაკის მიღწევამდე მოქმედებს „მუშაობის პრეზუმფცია“ და დამსაქმებელი ვალდებულია ასეთ შემთხვევაში გადაიხადოს სარჩო, ხოლო რაც შეეხება საპენსიო ასაკის მიღწევის შემთხვევას, ასეთ დროს იცვლება პრეზუმფციის შინაარსი და იგი მოქმედებს სანინაალმდეგო მნიშვნელობით. ვარაუდის ჭრილში, უკვე განიხილება დაზარალებულის მუშაობის პერსპექტივა და ამგვარი საგამონაკლისო შემთხვევების დადასტურების მოვალეობა დაზარალებულის პროცესუალურ ვალდებულებას წარმოადგენს. აღნიშნულის დადასტურება შესაძლებელია მხოლოდ იმ ფარგლებში, რაც გონიერულად არის მოსალოდნელი კონკრეტული გარემოებების გათვალისწინებით. საკასაციო პალატის მოსაზრებით, იმისათვის, რომ 70 წელს მიღწეული პირის სასარგებლოდ სარჩოს გადახდა განხორციელდეს, ასეთმა პირმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის ასაკში მყოფი პირები დასაქმებულნი არიან კონკრეტულ დარგში და რომ ხანდაზმული ასაკი კონკრეტულ სფეროში საქმიანობისთვის დაბრკოლებას არ წარმოადგენს.¹⁴³

1.3.3. ახალი კორონა ვირუსით (COVID-19) ინფიცირება, როგორც დროებითი შრომისუუნარობის სახე

ქვეყანაში უკანასკნელ პერიოდში განვითარებული მოვლენების გათვალისწინებით, დღის ნესრიგში დადგა საკითხი, რამდენად შეიძლება ჩაითვალოს „კოვიდ ინფიცირება“ დროებითი შრომისუუნარობად და, შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლად. აღნიშნული საკითხი 2020 წლის თებერვლიდან ნოემბრამდე ბუნდოვანი რჩებოდა. სირთულეს წარმოადგენდა ის ფაქტი, რომ დროებითი შრომისუუნარობის დამადასტურებელი დოკუმენტი – ე.წ. „ბიულეტენი“ მხოლოდ კანონქვემდებარე აქტით განსაზღვრული საფუძვლებით გაიცემოდა.

დღევანდელი მდგომარეობით აღნიშნული პრობლემა არ დგას, რამდენადაც 2020 წლის ნოემბრის ცვლილებების შესაბამისად, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 25 სექტემბრის „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის ნესის შესახებ“ №281/5 ბრძანებაში განისაზღვრა როგორც კარანტინში მყოფ პირებზე საავადმყოფო ფურცლის ტოლფასი სამართლებრივი შედეგების მქონე ცნობის, ისე „კოვიდინფიცირებულ“ პირებზე საავადმყოფო ფურცლისგაცემის საფუძვლები.

კერძოდ, ქვეყანაში ეპიდემიოლოგიური (ეპიდემია, პანდემია, ეპიდემიური აფეთქება) ლონისძიებების დროს, პირებზე, რომლებიც ინფექციურ ავადმყოფებთან კონტაქტში იმყოფებოდნენ და საკარანტინო ლონისძიებებს არასამედიცინო დაწესებულებაში, მათ შორის, ბინაში გადიან, რის გამოც, ეპიდემიის გავრცელების აღკვეთის მიზნით, არიდებულნი არიან სამუშაოს, სამინისტრო უფლებამოსილია, მოთხოვნის

¹⁴³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 11 ივლისის №ას-738-690-2017 განჩინება.

შემთხვევაში გასცეს საავადმყოფო ფურცლის ტოლფასი სამართლებრივი შედეგების მქონე ცნობა.¹⁴⁴

რაც შეეხება კოვიდინფიცირებულ პაციენტებს, რომლებსაც ლაბორატორიულად დაუდასტურდათ კოვიდინფექცია ან გამოხატული აქვთ კოვიდინფექციისთვის დამახასიათებელი სიმპტომები და მკურნალობის კურსს გადაიან ამბულატორიულად ბინაზე იზოლაციის პირობებში, გაიცემა საავადმყოფო ფურცელი ამბულატორიული მეთვალყურეობის განმახორციელებელი სამედიცინო დაწესებულების (გარდა „ცენტრალური ონლაინკლინიკის“) პაციენტის ონლაინმეთვალყურეობის რეჟიმში, ხოლო კოვიდსატუმროში მკურნალობის/იზოლაციის პირობებში, მოთხოვნის შემთხვევაში, გაიცემა საავადმყოფო ფურცლის ალტერნატიული ცნობა.

1.3.4. დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზა

შრომითი ურთიერთობის დროებითი შრომისუუნარობის საფუძველით შეჩერებისათვის, დასაქმებულმა დამსაქმებელს უნდა წარმოუდგინოს შრომისუუნარობის დამადასტურებელი დოკუმენტი – ე.წ. საავადმყოფო ფურცელი.

დროებითი შრომისუუნარობის დადგენის, დროებითი შრომისუუნარობისა და შესაძლებლობის შეზღუდვის პრევენციული ღონისძიებების გატარების მიზნებისათვის უფლებამოსილი დაწესებულება ახორციელებს შრომისუუნარობის ექსპერტიზას, რაც გულისხმობს „სავადმყოფო ფურცლის“ გაცემას კანონით განსაზღვრული წესებისა და წინაპირობების შემონეშების საფუძველზე.

დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის წესი განსაზღვრულია საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“ 2007 წლის 25 სექტემბრის №281/6 ბრძანებით, რომლის თანახმადაც, დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზა ტარდება იმ სამედიცინო დაწესებულებების სერტიფიცირებული ექიმის/ექიმების მიერ, რომლებიც ეწევიან ავადმყოფების სტაციონარულ ან/და ამბულატორიულ მომსახურებას, მიუხედავად ამ დაწესებულებების ორგანიზაციულ-სამართლებრივი და საკუთრების ფორმისა.¹⁴⁵

სავადმყოფო ფურცელი გაიცემა შრომისუუნარობის დადგენის დღეს, მათ შორის უქმე დღეებზე მორიგე ექიმის მიერ და დაუშვებელია მისი გაცემა გასულ დღეებზე, როცა პაციენტი არ იყო შემონეშებული ექიმის მიერ, გარდა საგამონაკლისო შემთხვევებისა.¹⁴⁶

¹⁴⁴ შესაბამისად, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 25 სექტემბრის „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“ №281/6 ბრძანების 8¹ მუხლი.

¹⁴⁵ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“ 2007 წლის 25 სექტემბრის №281/6 ბრძანების მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტი.

¹⁴⁶ ა) თუ პაციენტს სამედიცინო დახმარება გაენია სასწრაფო დახმარების ექიმის მიერ ლამის საათებში, საავადმყოფო ფურცელი გაიცემა სასწრაფო დახმარების ექიმის მიერ გაცემული ცნობის საფუძველზე; ბ) თუ დასაქმებული საზღვარგარეთ მივლინებით ყოფნის პერიოდში ავადმყოფობის გამო ცნობილ იქნა დროებითი შრომისუუნაროდ, რაც დასტურდება შესაბამისი

ბოლო დროინდელი სტატისტიკით, ცალკეულ დაწესებულებებში მომრავლებულია დასაქმებულთა მიერ შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენების და სამედიცინო პერსონალის მიერ ფიქტიური „საავადმყოფო ფურცლის“ გაცემის შემთხვევები.

მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, საავადმყოფო ფურცლის გაცემა არ ხორციელდება პირებზე, რომლებმაც სამედიცინო დაწესებულებას საკონსულტაციოდ დამოუკიდებლად მიმართეს და არ არიან შრომისუნარიანი, თუმცა სამედიცინო პერსონალის მხრიდან აღნიშნული და სხვა ზემოთ მითითებული ჩანაწერების მკაცრი დაცვა არ ხორციელდება და ხშირ შემთხვევებში, ექიმი, კონსულტაციის საფასურის გადახდის სანაცვლოდ, დასაქმებულს ბრძანებით განსაზღვრული წესების დარღვევით „უხსნის“ ბიულეტენს.

საავადმყოფო ფურცლის მართლზომიერად გაცემის მონიტორინგის შესაძლებლობა დამსაქმებელს არ გააჩნია, მით უმეტეს, იმ პირობებში, როდესაც, დღევანდელი მდგომარეობით, პერსონალურ მონაცემების დაცვის პოლიტიკიდან გამომდინარე¹⁴⁷, ბიულეტენში ავადმყოფობის დასახელებაც კი არ მიეთითება. ამ პირობებში დამსაქმებელს რჩება ერთადერთი შესაძლებლობა, დასაქმებულის მიერ წარმოდგენილ დოკუმენტს ჩაუტაროს ინდივიდუალური ექსპერტიზა და შეამოწმოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის „დროებითი შრომისუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“ 2007 წლის 25 სექტემბრის №281/6 ბრძანებასთან მისი შესაბამისობა. კერძოდ, საკუთარი ძალებით გადაამოწმოს საავადმყოფო ფურცლის გაცემის, კონსულტაციისათვის მიმართვის თარიღები, დოკუმენტში მითითებული შრომისუნარობის განმაპირობებელი ფაქტორები, ხელმოწერი ექიმის მორიგეობის გრაფიკისა და ცნობაში მითითებული თარიღების შესაბამისობა და ა.შ.

დასაქმებულის მხრიდან არაკეთილსინდისიერების ფაქტების ეჭვის არსებობის შემთხვევაში კი, გონივრულია, დამსაქმებელმა ცალკეული პრევენციული ღონისძიებები განახორციელოს.

საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, საავადმყოფო ფურცლის უსაფუძვლოდ გაცემის, გაგრძელების, ან არასწორად გაფორმებისათვის დისციპლინური, ადმინისტრაციული, პროფესიული, ან სისხლის სამართლებრივი პასუხისმგებ-

ქვეყნის. სამედიცინო დაწესებულების მიერ გაცემული სამედიცინო დოკუმენტაციით; გ) პირზე, რომელიც დროებით შრომისუნარობის პერიოდში სამედიცინო დაწესებულების მიერ გაიგზავნა სამედიცინო-სოციალური ექსპერტიზის ჩასატარებლად იმავე ან სხვა სპეციალიზებულ სამედიცინო დაწესებულებაში და გაცემული დასკვნის საფუძველზე ცნობილ იქნა დროებით შრომისუნაროდ ან შრომისუნარიანად; დ) თუ დადგინდა, რომ საავადმყოფო ფურცელი ამ წესის მოთხოვნების შესაბამისად დროულად არ გაიცა სამედიცინო დაწესებულების პერსონალის მიზეზით.

¹⁴⁷ „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ კანონის მე-2 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან დაკავშირებული ინფორმაცია წარმოადგენს განსაკუთრებული კატეგორიის მონაცემს, ხოლო ამავე კანონის მე-6 მუხლი პირდაპირ კრძალავს განსაკუთრებული კატეგორიის მონაცემების დამუშავებას, საგამონაქალის შემთხვევების გარდა.

ლობა ეკისრებათ სამედიცინო დანესებულებების ექიმებს, ხოლო დროებითი შრომისუნარობის ექსპერტიზისა და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის, აღრიცხვისა და შენახვის მთელ საქმიანობაზე პასუხისმგებლობა ვრცელდება სამედიცინო დანესებულების ხელმძღვანელზე (დირექტორზე). შესაბამისად, მიზანშეწონილია, დამსაქმებელმა სამედიცინო დანესებულებაში გააგზავნოს ერთგვარი გაფრთხილების წერილი, სადაც კანონმდებლობით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობისა და შემდგომში საფუძვლიანი ეჭვების არსებობის შემთხვევაში, გამოძიების დაწყების საკითხებზე მიუთითებს.

1.3.5. დროებითი შრომისუნარობის პერიოდის ანაზღაურება

შრომის კოდექსის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში, გარდა სამხედრო სარეზერვო სამსახურში განწვევისა და ანაზღაურებადი შევებულების შემთხვევებისა, დასაქმებულს ანაზღაურება არ მიეცემა, თუ კანონმდებლობით ან/და შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.¹⁴⁸

აღნიშნული დათქმა, შეიძლება ითქვას, გამომდინარეობს შრომითი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელი საყოველთაო და უზოგადესი სამენარმეო "No Work, No Pay" პრინციპიდან, რაც გულისხმობს იმას, რომ თუკი დასაქმებულის მხრიდან არ სრულდება სამუშაო, მასზე ანაზღაურებაც არ გაიცემა.

აღნიშნული დოქტრინა წარმოადგენს სამენარმეო სტაბილურობის მნიშვნელოვან გარანტიას. დამსაქმებლისათვის, შრომითი ურთიერთობის ყველა საფუძვლის არსებობის შემთხვევაში, შეუსრულებელი სამუშაოს მიუხედავად, შეჩერების პერიოდის სრული ანაზღაურების ვალდებულების დაკისრება არსებითად შეაფერხებდა სამენარმეო საქმიანობას, და მეტიც, ხარჯების მინიმუმაციის მოტივებით, დამსაქმებლის მხრიდან გაჩნდებოდა დასაქმებულთა ისეთი სოციალური და უფლებრივი გარანტიების ხელყოფის რისკები, როგორიცაა გაფიცვის, შევებულების, განათლების და ა.შ. უფლებების შეზღუდვა.

მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსი ანაზღაურების ვალდებულებას მხოლოდ შრომითი ურთიერთობის ორი საფუძვლით შეჩერების შემთხვევაში ითვალისწინებს, დროებითი შრომისუნარობის პერიოდიც, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის „დროებითი შრომისუნარობის გამო დახმარების დანიშნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“ 2009 წლის 20 თებერვლის №87/6 ბრძანების შესაბამისად, ანაზღაურებას ექვემდებარება.

დროებითი შრომისუნარობის გამო დახმარება ინიშნება საავადმყოფო ფურცლის გაცემის პირველი დღიდან და მისი ოდენობის გაანგარიშების ბაზას წარმოადგენს მისი თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი.

ვინაიდან შრომის კოდექსი მიუთითებს, რომ დროებითი შრომისუნარობა განისაზღვრება ზედიზედ მაქსიმუმ 40 კალენდარულ დღით, ან 6 თვის განმავლობაში მაქსიმუმ 60 კალენდარულ დღით, საკმაოდ ფართოდ გაერცელებულ შეცდომას წარმოადგენს საერთო თანხის გაანგარიშება კალენდარული დღეების მიხედვით.

¹⁴⁸ საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-4 ნაწილი.

დასაქმებულისთვის გასაცემი დროებითი შრომისუნარობის გამო დახმარების ოდენობის გაანგარიშების ბაზას წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომის ანაზღაურება.¹⁴⁹

თუ შრომითი ხელშეკრულებით არ არის განსაზღვრული შრომის ანაზღაურების ოდენობა, ამ შემთხვევაში დროებითი შრომისუნარობის გამო დახმარების ოდენობის გაანგარიშების ბაზას წარმოადგენს დროებითი შრომისუნარობის დადგომამდე უკანასკნელი 3 თვის განმავლობაში დარიცხული შრომის ანაზღაურების მიხედვით გაანგარიშებული საშუალო თვიური შრომის ანაზღაურება.¹⁵⁰

გამომუშაებაზე დამოკიდებული შრომის ანაზღაურების შემთხვევაში დროებითი შრომისუნარობის გამო დახმარების ოდენობის გაანგარიშების ბაზას წარმოადგენს დროებითი შრომისუნარობის დადგომამდე უკანასკნელი 3 თვის განმავლობაში დარიცხული შრომის ანაზღაურების მიხედვით გაანგარიშებული საშუალო თვიური შრომის ანაზღაურება.¹⁵¹

მითითებულ შემთხვევებში, თუ დასაქმებულს არ გააჩნია მოცემულ დამსაქმებელთან 3 თვის მუშაობის სტაჟი, ან უკანასკნელი 3 თვის განმავლობაში არ მომხდარა შრომის ანაზღაურების დარიცხვა, საშუალო თვიური შრომის ანაზღაურება გამოითვლება მოცემულ დამსაქმებელთან შესაბამისი პროფესიისა და კვალიფიკაციის დასაქმებულისათვის გადახდილი საშუალო თვიური შრომის ანაზღაურებიდან.¹⁵²

	გამომუშაებითი შრომის ანაზღაურება	ფიქსირებული შრომის ანაზღაურება
მუშაობის 3 თვე ან მეტი ვადა	უკანასკნელი სამი თვის საშუალო ანაზღაურება	ფიქსირებული შრომის ანაზღაურება
მუშაობის 3 თვეზე ნაკლები ვადა	მსგავსი პროფესიისა და კვალიფიკაციის დასაქმებულისათვის გადახდილი საშუალო თვიური შრომის ანაზღაურება	ფიქსირებული შრომის ანაზღაურება
მუშაობის 3 თვიანი სტაჟის არ არსებობა	მსგავსი პროფესიისა და კვალიფიკაციის დასაქმებულისათვის გადახდილი საშუალო თვიური შრომის ანაზღაურება	ფიქსირებული შრომის ანაზღაურება

დროებითი შრომისუნარობის პერიოდის ანაზღაურების/დახმარებას გაანგარიშებისას აუცილებლად მხედველობაშია მისაღები ის გარემოება, რომ დახმარების საერთო თანხა განისაზღვრება შეჯამებულად საავადმყოფო ფურცელში მითითე-

¹⁴⁹ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის „დროებითი შრომისუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“ 2009 წლის 20 თებერვლის №87/ნ ბრძანება, მე-6 მუხლის მე-3 პუნქტი.

¹⁵⁰ იქვე, მე-4 პუნქტი.

¹⁵¹ იქვე, მე-5 პუნქტი.

¹⁵² იქვე, მე-6 პუნქტი.

ბულ თვეში (ყველა თვეზე ცალ-ცალკე) საშუალო დღიური ხელფასის (თანამდებობრივი სარგოს/შრომის ანაზღაურების) გამრავლებით მოცემულ თვეში შრომისუნარობის გამო გაცდენილ სამუშაო დღეთა რიცხვზე.¹⁵³

თავის მხრივ, საშუალო დღიური ხელფასის გამოთვლა ხდება საშუალო თვიური შრომის ანაზღაურების გაყოფით შრომისუნარობის თვის სამუშაო დღეთა რიცხვზე.¹⁵⁴

1. თვე (2021 წ.)	2. თვიური სარგო	3. თვის განმავლობაში სამუშაო დღეების რაოდენობა	4. საშუალო დღიური ხელფასი	5. გაცდენილი სამუშაო დღეები	6. საერთო თანხა
იანვარი	1000 ლარი	21	47.6 ლარი	10	476 ლარი
თებერვალი	1000 ლარი	20	50 ლარი	12	600 ლარი
მარტი	1000 ლარი	22	45.4 ლარი	20	908 ლარი

მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ დამსაქმებელი უფლებამოსილია, არ გასცეს დროებითი შრომისუნარობის გამო დახმარება, თუ დასაქმებულმა დამსაქმებლის დროებითი შრომისუნარობის დამადასტურებელი საბუთი (საავადმყოფო ფურცელი) წარადგინა მისი დახურვიდან 3 თვის შემდგომ.¹⁵⁵

დასაქმებულის მიერ საავადმყოფო ფურცლის წარდგენიდან 10 სამუშაო დღის ვადაში, დამსაქმებელი მითითებული წესების შესაბამისად ანაზღაურებს დახმარებას, ან, ბრძანებით განსაზღვრული უარის თქმის საფუძვლების არსებობისას, უგზავნის წერილობით შეტყობინებას დასაქმებულს მის გაცემაზე უარის თქმის შესახებ.¹⁵⁶

1.4. შევხულება

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ერთ-ერთ საკმაოდ კომპლექსურ საფუძველს წარმოადგენს შევხულება. შრომის კოდექსი იცნობს რამდენიმე კატეგორიის შევხულებას: ანაზღაურებადი, ანაზღაურებისგარეშე, შევხულება ორსულობისა და მშობიარობის გამო, შევხულება ბავშვის მოვლის გამო, შევხულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, დამატებითი შევხულება ბავშვის მოვლის გამო.

¹⁵³ იქვე, მე-8 პუნქტი.

¹⁵⁴ იქვე, მე-9 პუნქტი.

¹⁵⁵ იქვე, მე-7 მუხლის მე-3 პუნქტი.

¹⁵⁶ იქვე, მე-2 პუნქტი.

1.4.1. ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შევებულების შინაარსი

შევებულება არის დასაქმებულის უფლება, დაისვენოს სამუშაო ადგილისა და ხელფასის შენარჩუნებით. შრომის კოდექსის 31-ე მუხლი არეგულირებს ანაზღაურებადი, ანაზღაურების გარეშე და დამატებითი ანაზღაურებადი შევებულების საკითხებს. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შევებულებით – ნელინადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით; ანაზღაურებისგარეშე შევებულებით – ნელინადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით, ხოლო მძიმე, მავნე, ან საშიშროებისაან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულს ეძლევა დამატებითი ანაზღაურებადი შევებულება – ნელინადში 10 კალენდარული დღის ოდენობით.¹⁵⁷

დასაქმებულის უფლება, ყოველწლიურად ისარგებლოს ანაზღაურებადი შევებულებით, რეალიზდება დამსაქმებლის ვალდებულებით, უზრუნველყოს დასაქმებულის ანაზღაურებადი შევებულებით სარგებლობის შესაძლებლობა. შევებულების უფლება შეიძლება, განიმარტოს, როგორც დასაქმებულის უფლება, შესრულებული სამუშაოს შემდეგ დაისვენოს, ისე, რომ იგი კვლავ დარჩეს შრომით ურთიერთობაში და ამავდროულად მიიღოს შრომის ანაზღაურება.

სწორედ ამ მიზნით, შრომის კოდექსით გათვალისწინებულია, „შევებულების გამოუმუშავების“ შემდგომ, მისი გამოყენების ეთგვარი პრინციპი. კერძოდ, კანონის შესაბამისად, დასაქმებულს შევებულების გამოყენების უფლება წარმოეშობა მუშაობის 11 თვის შემდგომ.¹⁵⁸

შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს, შრომითი ურთიერთობის მისი ინიციატივით შეწყვეტისას დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შევებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. საინტერესოა საკითხი იმის შესახებ, რამდენად შეიძლება ანაზღაურებას დაექვემდებაროს გამოუყენებელი შევებულება, თუ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ხდება მუშაობის 11 თვემდე.

აღნიშნულის დასაბუთების მიზნებისათვის ხშირად ციტირებენ უზენაესი სასამართლოს ერთი-ერთ გადაწყვეტილებას,¹⁵⁹ სადაც საკასაციო პალატა, დასაქმებულის მიერ გამოუყენებელი შევებულების ანაზღაურების მოთხოვნის საპასუხოდ, მიუთითებს, რომ აღნიშნული ვადის გასვლამდე დასაქმებულისთვის შევებულების მიცემა შესაძლებელია მხარეთა შეთანხმების არსებობის შემთხვევაში. საქმეზე დადგენილია, რომ შრომითი ხელშეკრულება დაიდო 6 თვის ვადით – 2008 წლის 31 დეკემბრიდან 2009 წლის 1 ივლისამდე. აღნიშნული ხელშეკრულება არ შეიცავდა მხარეთა შეთანხმებას შევებულების საკითხის შრომის კოდექსისგან განსხვავებულად მოწესრიგების შესახებ. ამდენად, მოსარჩელე, შრომის კოდექსის 22.1 მუხლის¹⁶⁰ საფუძველზე, შევებულების მოთხოვნის უფლებას შეიძენდა მხოლოდ მოპასუხე დაწესებუ-

¹⁵⁷ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი-მე-3 ნაწილები.

¹⁵⁸ იქვე, 32-ე მუხლის პირველი ნაწილი.

¹⁵⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2008 წლის 2 აპრილის №680-1010-07 განჩინება.

¹⁶⁰ საქართველოს შრომის კოდექსის დღეს მოქმედი 32-ე მუხლის პირველი ნაწილი.

ლებაში მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. რამდენადაც მასთან შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო ექვსი თვის ვადით, საკასაციო სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს იმ გარემოებას, რომ დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულებით მუშაობის საფუძველზე მოპასუხე დანესებულებაში არ წარმოშობია შევბულების მოთხოვნის უფლება.¹⁶¹

შრომითი ურთიერთობის მუშაობის 11 თვემდე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში გამოუყენებელი შევბულების ანაზღაურებაზე უარის თქმის დასაბუთებისათვის წინამდებარე გადაწყვეტილების რელევანტურობა შესაძლოა კითხვის ნიშნის ქვეშ დადგეს, რამდენადაც, მითითებული გადაწყვეტილების მიღების დროისათვის (2010 წ.), შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილი¹⁶² არ ითვალისწინებდა პირდაპირ და უშუალო ჩანაწერს, გამოუყენებელი შევბულების ანაზღაურების შესახებ. თუმცა იდენტურ განმარტებებს ვხვდებით უზენაესი სასამართლოს შედარებით ახალ გადაწყვეტილებაში,¹⁶³ სადაც პალატა მიუთითებს, რომ შევბულების, როგორც დასაქმებულის სოციალური უფლების განსაკუთრებულობიდან გამომდინარე, შრომით კანონმდებლობაში აღიარებულია დასაქმებულის შესაძლებლობა, მოითხოვოს გამოუყენებელი შევბულების კომპენსაცია (საქართველოს შრომის კოდექსის 21.4 მუხლი), თუმცა ამ მოთხოვნის რეალიზაციისათვის უნდა არსებობდეს შემდეგი წინაპირობები: ა) დასაქმებულის მიერ ფასიანი შევბულებით სარგებლობის უფლების მოპოვება; ბ) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, რომელიც დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმებულის გათავისუფლების გზით განხორციელდა; გ) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე კუთვნილი შევბულების გამოუყენებლობა/არასრული გამოყენება,¹⁶⁴ ფასიანი შევბულებით სარგებლობის უფლების მოპოვებისათვის კი საქართველოს შრომის კოდექსის 22.1 მუხლი მუშაობის თერთმეტთვიან ვადას ანესებს.

აღნიშნულ საქმეში დასაქმებული მოითხოვდა 2015 წლისა და 2016 წლის გამოუყენებელი შევბულების კომპენსაციას. სარჩელში მითითებული ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე დადგენილი იყო, რომ მოსარჩელე დაკავებულ თანამდებობაზე 2015 წლის პირველი მაისიდან დაინიშნა. შესაბამისად; რაკი მოსარჩელეს მისი დასაქმების კალენდარულ წელს (2015 წელს) 11 თვე არ უმუშავია და არც მხარეები შეთანხმებულან შევბულების საკითხის შრომის კოდექსისგან განსხვავებულად მონენრიგების შესახებ, უზენაესმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ დასაქმებულს შევბულების მოთხოვნის უფლება 2015 წლისათვის არ ჰქონდა. პალატის განმარტებით, ვინაიდან მას ეს უფლება წარმოეშვა 2016 წლის პირველი აპრილიდან, მოთხოვნა 2015 წლის გამოუყენებელი შევბულების კომპენსაციის თაობაზე უსა-

¹⁶¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2008 წლის 2 აპრილის №680-1010-07 განჩინება.

¹⁶² საქართველოს შრომის კოდექსის დღეს მოქმედი 31-ე მუხლის პირველი ნაწილი.

¹⁶³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 31 ივლისის №ას-133-133-2018 განჩინება.

¹⁶⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 23 სექტემბრის №ას-131-127-2016 და ამავე პალატის 2010 წლის 19 ოქტომბრის №ას-549-517-2010 განჩინებები.

ფუძვლო, ხოლო 2016 წლის გამოუყენებელი შვებულების კომპენსაციის თაობაზე საფუძვლიანია.¹⁶⁵

შესაძლოა, ითქვას რომ საკითხის ამგვარი გადაწყვეტა შეესაბამება „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 52-ე კონვენციას, რომლის მე-6 მუხლი¹⁶⁶ ითვალისწინებს მხოლოდ კუთვნილი შვებულების კომპენსირებას, რაც იმას გულისხმობს, რომ გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების წინაპირობა დასაქმებულის მიერ შვებულების უფლების მოპოვებაა ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად. მოცემულ შემთხვევაში კი მოსარჩელეს მოპასუხე დანესებულებაში შვებულების მოთხოვნის უფლება 2015 წლისათვის არ წარმოშობია. ამდენად, უზენაესმა სასამართლომ დაადგინა, რომ დამსაქმებელს არ ჰქონდა სარჩელისათვის 2015 წლის შვებულების კომპენსაციის - 10 000 ლარის ანაზღაურების ვალდებულება.

მიუხედავად აღნიშნული ნათელი და საკმაოდ პირდაპირ განმარტებებისა, გონივრულია, მუშაობის 11 თვემდე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების საკითხი სისტემურად შეფასდეს, შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი და 31-ე მუხლის მე-5 ნაწილებთან და 31-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის მოცემულობასთან ერთად.

კერძოდ, წლის განმავლობაში გამოსაყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების ოდენობა შეადგენს 24 კალენდარული დღეს. აღნიშნული ნორმა ლოგიკურად და 32-ე მუხლის 1-ლ პუნქტთან ერთობლიობაში რომ განიმარტოს, გამოდის, რომ დასაქმებული თვის განმავლობაში გამოიმუშავებს შვებულების 2 კალენდარულ დღეს.

შესაბამისად, სამართლიანი და ლოგიკურიცაა, რომ დასაქმებულმა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტისათვის ნამუშევარი (11 თვემდე) პერიოდის გათვალისწინებით, მიიღოს მის მიერ გამოიმუშავებული შვებულებების ანაზღაურება.

შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი ადგენს შვებულების 11 თვის შემდგომ რეალიზების უფლებას და თუკი დასაქმებულმა ვერ შეძლო მისი გამოყენება იმიტომ, რომ მასთან დამსაქმებელმა შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა, ეს მას არ უნდა უკარგავდეს შვებულების გამოიმუშავებულ დღეების ანაზღაურების შესაძლებლობას.

პრაქტიკაში ასევე აქტიური განხილვის საგანს წარმოადგენს საკითხი იმის შესახებ, თუ რამდენად არის დასაქმებული უფლებამოსილი, მოითხოვოს შეწყვეტამდე არსებული სრული გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება, გასული პერიოდის ხანგრძლივობის მიუხედავად.

აღნიშნულ საკითხს, გარკვეულწილად, პასუხს სცემს თავად შრომის კოდექსის 35-ე მუხლი, როდესაც მიუთითებს, რომ „აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების მომდევნო წლისთვის ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში გადატანა“. აღნიშნული დათქმით კანონმდებელი წლის გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების მომ-

¹⁶⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 31 ივლისის №ას-133-133-2018 განჩინება.

¹⁶⁶ „კუთვნილი შვებულებით სარგებლობამდე დამჭირავებელთა მიზეზით დათხოვნილი პირი, ამ კონვენციის თანახმად, მისი კუთვნილი შვებულების ყოველი დღისათვის იღებს მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ გასამრჯელოს“.

დევნო წლისათვის მხოლოდ ერთხელ გადატანის შესაძლებლობას იძლევა. რაც გულისხმობს იმას, რომ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, დასაქმებულს შეიძლება, აუნაზღაურდეს მხოლოდ 2 წლის განმავლობაში გამოუყენებელი შვებულება.

გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურების საფუძვლებს ადგენს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ 1936 წელს მიღებული #52 კონვენცია „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ (რეტიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ), რომლის მე-ნ მუხლი ადგენს დასაქმებულის უფლებას, კუთვნილი შვებულებით სარგებლობამდე დამსაქმებლის მიზეზით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში მიიღოს ანაზღაურება კუთვნილი შვებულების ყოველი დღისათვის. აღნიშნული დანაწესიდან სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს ორ ძირითად წინაპირობაზე: ა) შვებულება უნდა იყოს „კუთვნილი“, რაც ნიშნავს იმას, რომ დასაქმებულს წარმოშობილი უნდა ჰქონდეს შვებულების უფლება, ნამუშევარი დროის გათვალისწინებით; ბ) შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი უნდა იყოს დამსაქმებლის მიზეზით¹⁶⁷.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლის მიხედვით, ყველას აქვს პერიოდული ფასიანი შვებულებით სარგებლობის უფლება, ხოლო „ფასიანი შვებულების შესახებ“ 1936 წლის 04 ივნისის კონვენცია (რეტიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ) კრძალავს მონაწილე სახელმწიფოების ეროვნულ კანონმდებლობაში ისეთი წესებისა და კანონების არსებობას, რომლითაც დასაქმებულმა შესაძლოა დაკარგოს ფასიანი შვებულებით სარგებლობის უფლება. ამასთან, კონვენციის მე-5 მუხლის შესაბამისად, „ეროვნული კანონები, ან წესები შეიძლება ითვალისწინებდეს, რომ პირმა, რომელიც თავისი ყოველწლიური შვებულების განმავლობაში იმუშავეს ფასიან სამუშაოზე, შეიძლება დაკარგოს შვებულების პერიოდის ანაზღაურება“.

მოსამსახურეთათვის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების კანონმდებლობით დადგენა განპირობებულია იმ ფაქტით, რომ, ვინაიდან შვებულების დროს ასანაზღაურებელი თანხა არ არის დასაქმებულის ხელფასის შემადგენელი ნაწილი, შესაბამისად, მას უნდა აუნაზღაურდეს აღნიშნულ პერიოდში გამოუყენებელი კუთვნილი შვებულება. ამდენად, დასახელებული რეგულაციებიდან გამომდინარე, დასაქმებულის უფლება – ყოველწლიურად ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით, რეალიზდება დამსაქმებლის ვალდებულებებით – უზრუნველყოს დასაქმებულის მიერ ფასიანი შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობა.¹⁶⁸

აღნიშნულიდან გამომდინარე, როგორც საქართველოს შრომის კოდექსით, ისე სასამართლო პრაქტიკით,¹⁶⁹ დადგენილია, რომ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება ხორციელდება იმის მიუხედავად, წარადგინა თუ არა, მუშაობის პერიოდში, დასაქმებულმა ან გათავისუფლებულმა

¹⁶⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2020 წლის 07 ოქტომბრის Nზს-306 (2j-20) საქმე.

¹⁶⁸ იქვე.

¹⁶⁹ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2016 წლის 14 ივლისის N38/426-16 გადაწყვეტილება.

პირმა განცხადება კუთვნილი შევებულებით სარგებლობის შესახებ, ამასთან, გამოუყენებელი შევებულების ანაზღაურება არ არის დამოკიდებული იმაზე, გამართლებდა თუ არა გათავისუფლებული პირის ინტერესები სამსახურში უკანონო გათავისუფლების დავის ნაწილში.

1.4.2. შევებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო

2020 წლის 5 ოქტომბერს ძალაში შევიდა საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, რომლითაც ახლებურად მონესრიგდა ორსულობის და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შევებულების (მათ შორის, მამებისთვის) ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შევებულების, ასევე შესაბამისი კალენდარული დღეების დადგენილი ხანგრძლივობით შევებულებების გამოყენების წესთან დაკავშირებული საკითხები.

საკანონმდებლო ცვლილების განხორციელებამდე საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავდა დამოუკიდებლად ბავშვის მოვლის გამო შევებულების უფლებას. ბავშვის მოვლის გამო შევებულება ებმოდა ორსულობისა და მშობიარობის გამო შევებულებას და საქართველოს შრომის კოდექსით არ განისაზღვრებოდა, იყო თუ არა თითოეული კომპონენტით დამოუკიდებლად სარგებლობის შესაძლებლობა. ამასთან, პრობლემური იყო საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს №231/6 ბრძანების №1 დანართის (შემდგომში საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის №231/6 ბრძანება) ჩანაწერი იმასთან დაკავშირებით, რომ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო დახმარების გაცემის საფუძველად დასაქმებულზე/მოსამსახურეზე შეესებული საავადმყოფო ფურცლის გაცემა მხოლოდ დედის მიმართ იყო შესაძლებელი.

მამაკაცის მიერ დეკრეტული შევებულებით სარგებლობის უფლებასთან მიმართებაში, ჯერ კიდევ უახლესი საკანონმდებლო ცვლილებების განხორციელებამდე, საინტერესო მსჯელობას ავითარებდნენ ეროვნული სასამართლოები. ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი განმარტება გააკეთა საკონსტიტუციო სასამართლომ საქმეში „საქართველოს მოქალაქეები – ლაშა ჩალაძე, გივი კაპანაძე და მარიკა თოდუა საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის წინააღმდეგ“.¹⁷⁰

სასამართლომ მიუთითა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის პირველი ნაწილის ტექსტიდან გამომდინარე, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შევებულებით სარგებლობის უფლება აქვს, ზოგადად, დასაქმებულს. ამავე კოდექსის მე-3 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად კი, დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისა-

¹⁷⁰ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2018 წლის 19 ოქტომბრის №3/4/858 გადაწყვეტილება.

თვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს. ამდენად, სადავო ნორმა, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შევბუღების უფლების მინიჭებისას არ აკონკრეტებს დასაქმებულის სქესს. კანონმდებელმა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შევბუღება გაითვალისწინა დასაქმებულისათვის, კონკრეტულად, დასაქმებულის სქესზე მითითების გარეშე. ამგვარად, უშუალოდ სადავო ნორმის ტექსტის ანალიზით არ იკვეთება გარემოება, რაც შექმნიდა იმგვარი ვარაუდის საფუძველს, რომ მამაკაცი დასაქმებულებისათვის არ არის გარანტირებული ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შევბუღებით სარგებლობის შესაძლებლობა.

2006 წლის 5 ივლისის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2006/54/EC დირექტივა უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას. აღნიშნულის იმპლემენტაციის სფეროში არსებით წინგადადგმულ ნაბიჯად უნდა ჩაითვალოს, ჯერ კიდევ 2015 წელს, თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის მიერ №3/4193-14 გადაწყვეტილებით, დასაქმებული მამაკაცისათვის, საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის საფუძველზე, ანაზღაურებადი დეკრეტული შევბუღების უფლების დადგენა, რაც შემდგომ გაზიარებულ იქნა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის მიერ, 2016 წლის 05 მაისის №ბ/336-16 გადაწყვეტილებით.

დღეს მოქმედი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილის შესაბამისად, როგორც დედისათვის, ისე მამისათვის გარანტირებულია ბავშვის მოვლის გამო შევბუღება 604 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 587 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შევბუღებიდან ანაზღაურებადია 57 კალენდარული დღე.

რაც შეეხება ორსულობისა და მშობიარობის გამო შევბუღებას, აღნიშნულზე დედის ექსკლუზიურობის აღიარებასთან ერთად, შრომის კოდექსი შეიცავს მნიშვნელოვან მანონასწორებელ დათქმას და მიუთითებს, რომ ბავშვის მამას უფლება აქვს, ისარგებლოს აღნიშნული შევბუღების იმ დღეებით, რომლებიც ბავშვის დედას არ გამოუყენებია.

ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შევბუღების გამოყენების ნაწილში, განსაკუთრებით პრობლემურია საკითხი იმის შესახებ, თუ რა ვადამდე და რა შეზღუდვით არის შესაძლებელი ასეთი შევბუღების გამოყენება.

პასუხი კითხვაზე, აქვს თუ არა დასაქმებულს უფლება, ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შევბუღება გამოიყენოს ნაწილ-ნაწილ, კუთვნილი საშვებულებო დღეების ოდენობის ფარგლებში, მოცემულია უზენაესი სასამართლოს ერთერთ მნიშვნელოვან გადაწყვეტილებაში,¹⁷¹ სადაც სასამართლოს მიერ გაზიარებულია სააპელაციო სასამართლოს სამართლებრივი დასკვნები.

კერძოდ, აღნიშნულ საქმეში, სააპელაციო პალატამ განმარტა, რომ მითითებული საკითხი საერთაშორისო და ქართული კანონმდებლობით დადგენილი ქალის შრომითი უფლებების განხორციელებისა და დაცვის სამართლებრივი გარანტიების გა-

¹⁷¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 3 აპრილის №ას-1189-1131-2014 გადაწყვეტილება.

თვალისწინებით, დადებითად უნდა გადაწყვეტილიყო. ამასთან, გაითვალისწინა რა, რომ კანონმდებლობით დაწესებული შეღავათები იცავს ბავშვის და დედის, როგორც აღმზრდელის უფლებებს, სასამართლომ მიიჩნია, რომ უკიდურეს შემთხვევაში, ბავშვის ასაკის და ასაკიდან გამომდინარე მოვლის სპეციფიკის მხედველობაში მიღებით, დასაქმებულმა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებაზე მოთხოვნა დამსაქმებელს უნდა წარუდგინოს სადეკრეტო შვებულებაში გასვლიდან 477 დღის განმავლობაში. ამდენად, პალატის შეხედულებით, იმ პირობებში, როდესაც მოსარჩელის მიერ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებაში გასვლიდან გასული არ არის საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული 477 დღე (*მოსარჩელე დეკრეტულ შვებულებაში გავიდა 2012 წლის 10 სექტემბერს, ხოლო განცხადება დამატებით არაანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნის თაობაზე წარდგენილია 2014 წლის 13 დეკემბერს, ანუ 477 დღიანი ვადის ამონურვამდე*) დასაქმებულს ჰქონდა უფლება, კუთვნილი სამშვებულებო დღეების ოდენობის ფარგლებში დამატებით მოეთხოვა არაანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობა. პალატის განმარტებით, ამ უფლებით სარგებლობაზე გავლენას ვერ მოახდენს ის გარემოება, რომ მოსარჩელე გარკვეული პერიოდის განმავლობაში ასრულებდა შრომით მოვალეობას. პალატამ ყურადღება გაამახვილა ასევე იმ გარემოებაზე, რომ კანონმდებლის მიზანს, ბავშვის მოვლის სირთულის და მისი უპირატესი ხასიათის გათვალისწინებით, შეღავათი დაუნესოს ბავშვის აღმზრდელ პირს, ხაზს უსვამს საქართველოს შრომის კოდექსის 30-ე მუხლი, რომლის თანახმადაც, დასაქმებულს, თავისივე თხოვნით, უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, ასევე ეძლევა ანაზღაურების გარეშე შვებულება ბავშვის მოვლის გამო – 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი.¹⁷²

უახლესი საკანონმდებლო ცვლილებების მნიშვნელოვან მიღწევად უნდა ჩაითვალოს შრომის კოდექსის ჩანაწერი, გონივრული მისადაგების ფარგლებში, დასაქმებულის უფლებაზე, მოითხოვოს, იმავე დამსაქმებელთან, თავისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამისი სამუშაოს შესრულება, თუ ორსულობის პერიოდში, ან ახალნამშობიარები, ან მეძუძური ქალის შემთხვევაში, დასაქმებულის მდგომარეობა, სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე, არ იძლევა შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას.

შრომის კოდექსით ასევე პირდაპირ არის განწერილი დასაქმებულის უფლება - ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ დაბრუნდეს იგივე სამუშაოზე იმავე შრომის პირობებით, ასევე, ისარგებლოს ნებისმიერი გაუმჯობესებული შრომის პირობებით იმ ფარგლებში, რისი მიღების უფლებაც მას ექნებოდა, შესაბამისი შვებულებით რომ არ ესარგებლა.

1.4.3. შევებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, დამატებითი შევებულება ბავშვის მოვლის გამო

შრომის კოდექსი ასევე განსაზღვრავს დასაქმებულის უფლებას, ისარგებლოს ახალშობილის შვილად აყვანისა და ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შევებულებით.

კერძოდ, დასაქმებული, რომელმაც იშვილა 1 წლამდე ბავშვი, უფლებასილია, მოითხოვოს ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შევებულებით სარგებლობა, ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით, საიდანაც ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე.¹⁷³

რაც შეეხება ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შევებულებას, არც ის წარმოადგენს სიახლეს შრომითი კანონმდებლობისათვის და გულისხმობს დასაქმებულის უფლებას, მისი მოთხოვნის საფუძველზე, მთლიანად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, გამოიყენოს ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი, ანაზღაურებისგარეშე შევებულება 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი. მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შევებულება შეიძლება მიეცეს იმ დასაქმებულს, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს.¹⁷⁴

1.4.4. საშვებულებო ანაზღაურების გამოთვლის წესი

საქართველოს შრომის კოდექსი, ორსულობისა და მშობიარობის გამო შევებულების, ბავშვის მოვლის გამო შევებულების და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შევებულების ანაზღაურების წესთან დაკავშირებით, განსაზღვრავს, რომ მისი გაცემა ხდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.¹⁷⁵ აღნიშნულ წესში მოიაზრება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 29 დეკემბრის №01-133/6 ბრძანება „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შევებულების ანაზღაურების წესის“ დამტკიცების თაობაზე.

შრომის კოდექსის შესაბამისად, კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში, დამსაქმებელს დასაქმებულისათვის ე.წ. დეკრეტული შევებულების ანაზღაურების ვალდებულება არ გააჩნია, თუმცა, შესაძლოა, დამსაქმებლის კეთილი ნების საფუძველზე, ასეთ ანაზღაურებაზე მხარეები ხელშეკრულებით შეთანხმდნენ. ასეთი შეთანხმების არარსებობის პირობებში, დასაქმებულს რჩება სახელმწიფოს მიერ გასაცემი ფუ-

¹⁷³ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი.

¹⁷⁴ იქვე, მე-40 მუხლი.

¹⁷⁵ იქვე, 39-ე მუხლი.

ლადი დახმარება, რაც შრომის კოდექსისა და ზემოაღნიშნული ბრძანების შესაბამისად შეადგენს არაუმეტეს 1000 ლარს.^{176/177}

რაც შეეხება ყველა დასაქმებულის კუთვნილ წლიურ ანაზღაურებად შევსებულ ბას, შრომის კოდექსის შესაბამისად, ასეთი საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შევსებულების წინა 3 თვის საშუალო შრომის ანაზღაურებიდან, თუ მის მიერ მუშაობის დაწყების ან ბოლო შევსებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია – ნამუშევარი თვეების საშუალო შრომის ანაზღაურებიდან, ხოლო თუ იგი ყოველთვიურ ფიქსირებულ შრომის ანაზღაურებას იღებს – ბოლო თვის შრომის ანაზღაურების მიხედვით.¹⁷⁸

თვალსაჩინოებისათვის, ხელფასის ტიპისა და ნამუშევარი პერიოდის გათვალისწინებით, იხ. გაანგარიშების ცხრილი.

მუშაობის ხანგრძლივობა	გამომუშავებითი ხელფასი	ფიქსირებული ხელფასი
3 თვე ან 3 თვეზე მეტი ვადა	წინა 3 თვის საშუალო ანაზღაურება	ბოლო თვის ანაზღაურება
3 თვეზე ნაკლები ვადა / ბოლო შევსებულების შემდგომ ნამუშევარი ვადა 3 თვეზე ნაკლებია	ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურება	ბოლო თვის ანაზღაურება

აღნიშნული დებულება, მიზანშეწონილია, განვიხილოთ ცალკეული მაგალითების საფუძველზე.

მაგალითი 1. დასაქმებულის ხელფასი იანვრისა და თებერვლის თვეში შეადგენდა 2000 ლარს, თუმცა მარტის თვეში ანაზღაურება შეიცვალა და გაიზარდა 2500 ლარამდე. დასაქმებულმა გადანაწილა, ესარგებლა ანაზღაურებადი შევსებულებით 1 თვის ოდენობით, ვიღებთ შემდეგ სურათს.

მუშაობის ხანგრძლივობა	თვე	ხელფასი (ფიქსირებული)	შევსებულების პერიოდი	ანაზღაურება
12 თვე	იანვარი	2000 ლარი	1 თვე	2500 ლარი
	თებერვალი	2000 ლარი		
	მარტი	2500 ლარი		

ვინაიდან დასაქმებული ყოველთვიურ ფიქსირებულ შრომის ანაზღაურებას იღებდა, მისი საშვებულებო ანაზღაურება უნდა განისაზღვროს კანონის მოთხოვნის შესაბამისად, ბოლო თვის შრომის ანაზღაურების მიხედვით. ფიქსირებული სახელფასო ანაზღაურების შემთხვევაში აღნიშნული სახის გაანგარიშება აიხსნება იმ ლო-

¹⁷⁶ იქვე.

¹⁷⁷ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 29 დეკემბრის №01-133/5 ბრძანების დანართი 1-ის მე-4 მუხლის პირველი პუნქტი.

¹⁷⁸ საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლი.

ტაკაშვილი, ხვედელიძე, შენგელია

გვითხრობს, რომ დასაქმებული, შვებულებაში რომ არ გასულიყო, სახელფასო ანაზღაურების სახით მიიღებდა 2500 ლარს, შესაბამისად, შვებულებაში ყოფნის პერიოდშიც იგივე თანხა უნდა მიიღოს.

მაგალითი 2. იგივე მაგალითი განვიხილოთ ცვლადი სახელფასო ანაზღაურების პირობებით. კერძოდ, დასაქმებულს იანვრის თვეში ჰქონდა ანაზღაურება 700 ლარის ოდენობით, თებერვლის თვეში – 950 ლარის ოდენობით, ხოლო მარტის თვეში მისი სახელფასო ანაზღაურება 600 ლარით განისაზღვრა.

მუშაობის ხანგრძლივობა	ბოლო თვეების ხელფასი	ხელფასი (ცვლადი)	შვებულების პერიოდი	ანაზღაურება
12 თვე	იანვარი	700 ლარი	1 თვე	750 ლარი
	თებერვალი	950 ლარი		
	მარტი	600 ლარი		

ასეთ შემთხვევაში გაიანგარიშება ბოლო 3 თვის საშუალო ანაზღაურება, რაც 750 ლარს უდრის $((700+950+600) / 3 = 750)$.

მაგალითი 3. დასაქმებული 2 თვეა რაც კომპანიაში მუშაობს და მისი სახელფასო ანაზღაურება ამ 2 თვის განმავლობაში სხვადასხვა იყო.

მუშაობის ხანგრძლივობა	ბოლო თვეების ხელფასი	ხელფასი (ცვლადი)	შვებულების პერიოდი	ანაზღაურება
2 თვე ¹⁷⁹	თებერვალი	950 ლარი	1 თვე	775 ლარი *
	მარტი	600 ლარი		

განსახილველ შემთხვევაშიც შვებულების ანაზღაურების გაანგარიშება მოხდება ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურებით $((950+600) / 2 = 775)$.

მაგალითი 4. განვიხილოთ კიდევ ერთი შემთხვევითი სიტუაციური მაგალითი.

დასაქმებული 1 წელი და 2 თვეა, რაც კომპანიაში მუშაობს და აპრილის თვეში გადნაყიდა 5 სამუშაო დღიანი შვებულების აღება. შვებულებამდე ბოლო სამი თვის საშუალო ანაზღაურება შეადგენს 600 ლარს. გამოსათვლელია, რა თანხას მიიღებს დასაქმებული შვებულებისათვის.

¹⁷⁹ მიუხედავად იმისა, რომ შვებულების უფლება წარმოიშობა მუშაობის 11 თვის შემდგომ, დამსაქმებელი და დასაქმებული შესალოა შეთანხმდნენ შვებულების ვადამდე გამოყენებაზე. ამ მაგალითში გაანგარიშება მოცემულია სწორედ აღნიშნული დაშვების პირობებში.

მუშაობის ხანგრძლივობა	ბოლო სამი თვის საშუალო ანაზღაურება ცვლადი ხელფასის პირობებში	შვებულების პერიოდი	საშუალო დღიური ანაზღაურება	ანაზღაუ- რება
1 წელი	600 ლარი	აპრილის თვის 5 სამუშაო დღე	30 ლარი	150 ლარი.

ამ ნაწილში გასათვალისწინებელია, რომ აპრილში, უქმე¹⁸⁰ და დასვენების დღეების გათვალისწინებით, 20 სამუშაო დღეა. საშვებულებო ანაზღაურების გამო-სათვლელად საჭიროა საანგარიშო თვის საშუალო დღიური ანაზღაურების¹⁸¹ გამო-თვლა, რაც, განსახილველ შემთხვევაში, შეადგენს 30 ლარს ($600 : 20 = 30$). შესაბა-მისად, საშვებულებო ანაზღაურების სახით, დასაქმებული მიიღებს 150 ლარს ((საან-გარიშო თვის სამუშაო დღეების რაოდენობა (30) * შვებულების პერიოდში სამუშაო დღეების რაოდენობაზე (5) = 150)).

როგორც უკვე აღინიშნა, დასაქმებული, ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებ-ლობასთან ერთად, ასევე უფლებამოსილია, ისარგებლოს ანაზღაურებისგარეშე შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღის ოდენობით.

დასაქმებულის მიერ არაანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების საკითხი გაეყენას ახდენს სახელფასო ანაზღაურების გაანგარიშებაზე. ეკრძოდ, განვიხი-ლოთ მაგალითი: დასაქმებულმა, რომლის დარიცხული ხელფასიც შეადგენს 2000 ლარს, 2021 წლის მარტში გადაწყვიტა, 15 სამუშაო დღის ოდენობით, არაანაზღა-ურებადი შვებულებით სარგებლობა.

განსახილველ შემთხვევაში გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ მარტის თვეში, უქმე და დასვენების დღეების გათვალისწინებით, არის სულ 21 სამუშაო დღე.¹⁸² აქედან დასაქმებულმა 15 სამუშაო დღე გამოიყენა არაანაზღაურებადი შვე-ბულის სახით. შესაბამისად, ამ პირობებში დასაქმებულს ასანაზღაურებელი აქვს სულ 6 ნამუშევარი დღის ხელფასი. დღიური ანაზღაურების გაანგარიშების წესის¹⁸³ გათვალისწინებით, დასაქმებული მარტის თვეში მიიღებს ხელფასს 571,4 ლარის ოდენობით ((დარიცხული ხელფასი (2000) : სულ სამუშაო დღეების ოდენობაზე (21)) * ნამუშევარი დღეების რაოდენობაზე (6) = $(2000:21) * 6 = 571,4$ ლარი.

2. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების სხვა საფუძვლები

შრომითი ურთიერთობა ასევე მოიცავს დასაქმებულის მიერ აქტიური საარჩევნო უფლების, ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელების შემთხვევაში, პი-რის შესაძლებლობას, ხმის მიცემის მეშვეობით მონაწილეობა მიიღოს საჯარო ხე-

¹⁸⁰ უქმე დღეების ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს შრომის კოდექსის 30-ე მუხლი.

¹⁸¹ დღიური ანაზღაურების გამოთვლის წესი იხ. წინამდებარე სახელმძღვანელოს 1.3.5. ქვე-თავში.

¹⁸² უქმე დღეების ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს შრომის კოდექსის 30-ე მუხლი.

¹⁸³ დღიური ანაზღაურების გამოთვლის წესი იხ. წინამდებარე სახელმძღვანელოს 1.3.5. ქვე-თავში.

ლისუფლების წარმომადგენლობით ორგანოში ხალხის წარმომადგენელთა ასარჩევად და საჯარო ხელისუფლების თანამდებობის დასაკავებლად ჩატარებულ საყოველთაო არჩევნებში, რეფერენდუმში, პლებისციტში, რასაც აქტიური საარჩევნო უფლება" ეწოდება, ხოლო რაც შეეხება „პასიურ საარჩევნო უფლებას“, აღნიშნული გულისხმობს საქართველოს მოქალაქის უფლებას, კენჭი იყაროს საჯარო ხელისუფლების წარმომადგენლობით ორგანოში ასარჩევად და საჯარო ხელისუფლების თანამდებობის დასაკავებლად.¹⁸⁴

შრომის კოდექსი, ასეთ შემთხვევაში, ხაზს უსვამს კონსტიტუციითა და საერთაშორისო აქტებით გათვალისწინებულ საარჩევნო უფლებას და, დასაქმებულის ინტერესების გათვალისწინებით, ამ უფლების რეალიზებას შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველად მიიჩნევს. გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ, საქართველოში მოქმედი პრაქტიკით, საარჩევნო დღე ცხადდება უქმე დღედ, შესაბამისად, აღნიშნული საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევა, ან მასთან დაკავშირებული პრობლემატიკა, დღევანდელი მდგომარეობით, დღის წესრიგში არ დგას.

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველს ასევე წარმოადგენს დასაქმებულის სამხედრო სავალდებულო და სარეზერვო სამსახურში განწევვა. საქართველოს თავდაცვის ძალების გასაძლიერებლად და მხარდასაჭერად, მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, იქმნება თავდაცვის ძალების რეზერვი. აქტიური სარეზერვო სამსახური ნებაყოფლობითია, განსხვავებით სავალდებულო სამსახურისგან. საქართველოს კონსტიტუციის შესაბამისად, საქართველოს დაცვა და სამხედრო ვალდებულების მოხდა საამისო უნარის მქონე ყველა მოქალაქის მოვალეობაა, შესაბამისად, შრომის კოდექსი აღნიშნული უფლება-მოვალეობების რეალიზებისათვის აწესებს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შესაძლებლობას. დღეს არსებულ პრაქტიკაში, ამ საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას არ გამოუწვევია რაიმე სახის სირთულე, რომელიც შეიძლებაოდა წინამდებარე სახელმძღვანელოში შეფასების საგანი გამხდარიყო.

არც შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტით შეჩერებასთან დაკავშირებით არსებობს რაიმე განსხვავებული, ან ურთიერთსაწინააღმდეგო მოსაზრებები. ქალთა მიმართ ძალადობის, ან/და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში, ან/და კრიზისულ ცენტრში მოთავსების შემთხვევაში (თუ იგი ველარ ასრულებს სამსახურებრივ მოვალეობას, მაგრამ წელიწადში არაუმეტეს 30 კალენდარული დღისა), შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საკითხი განისაზღვრა 2017 წელს, ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოჩენის სფეროში განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების შესაბამისად.

3. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების პროცედურა და ვადები

საქართველოს შრომის კოდექსი, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველის მითითებასთან ერთად, მოიცავს გარკვეულ შემზღუდველ დათქმებს. კერძოდ,

¹⁸⁴ საქართველოს საარჩევნო კოდექსის მე-2 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი.

კანონმდებელი მიუთითებს, რომ შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულად მიიჩნევა აღნიშნული მოთხოვნის წარდგენიდან მისი შეჩერების შესაბამისი საფუძვლის აღმოფხვრამდე.¹⁸⁵

აღნიშნული ჩანაწერის სიტყვასიტყვითი განმარტების შედეგად შეიძლება ითქვას, რომ იგი ვრცელდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ყველა საფუძველზე, ვინაიდან არ შეიცავს პირდაპირ დათქმას საგამონაკლისო წესზე. აღნიშნულის პარალელურად კი ჩნდება კითხვა, რამდენად შეიძლება აღნიშნული ჩანაწერის ავტომატურად გავრცელება, მაგალითად, ანაზღაურებად შვებულებაზე.

კერძოდ, შრომის კოდექსი, შვებულების გამოყენებასთან დაკავშირებით, დამსაქმებლის ინტერესების გათვალისწინებით, გარკვეულ შეზღუდვებს შეიცავს. შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს დასაქმებულთათვის წლის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებათა მიცემის რიგითობა, 35-ე მუხლი კი განსაზღვრავს, რომ თუ დასაქმებულისთვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება სამუშაო პროცესის ნორმალურად წარმართვაზე უარყოფითი გავლენა მოახდინოს, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების მომდევნო წლისთვის გადატანა. აღნიშნული ნორმების ანალიზიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ, გარკვეულ შემთხვევებში, შესაძლოა, შრომითი ურთიერთობის შეჩერება მოხდეს არა ცალმხრივად განცხადების წარდგენის, არამედ მეორე შემხვედრი ნების საფუძველზე.

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების წესთან დაკავშირებით ასევე აღსანიშნავია ჩანაწერი იმის შესახებ, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის მე-2 ნაწილით (გარდა ამ მუხლის მე-2 ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტისა) გათვალისწინებული საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მოთხოვნის წარდგენის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია, შრომითი ურთიერთობა გონივრული ვადით შეაჩეროს. იმ პირობებში, რომ არ არსებობს „გონივრული ვადის“ უნივერსალური ცნება, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაშიც, საკითხის შეფასება უნდა მოხდეს თითოეულ საფუძველთან მიმართებით, ინდივიდუალურად.

უზენაესი სასამართლოს განმარტებით,¹⁸⁶ გონივრული ვადა წარმოადგენს შეფასებით კატეგორიას. ყველა შემთხვევაში, მისი ფარგლები მოიზარება შესრულების თავისებურებებით. გონივრულია ისეთი ვადა, რომელიც ასეთად შეიძლება ჩათვალიყო, როგორც კანონის ობიექტური ნების, ისე მხარეთა ნების გამოვლენის საფუძველზე. შეიძლება იგი გამომდინარეობდეს სამოქალაქო ბრუნვის ტრადიციებიდანაც. გონივრული ვადის განმსაზღვრელი საზომი ერთი კონკრეტული სახის ვალდებულებების მიმართ შეიძლება იყოს სხვა, ვიდრე სხვა სახის ვალდებულებებში. გონივრული ვადის შეფასებისას სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს ვალდებულების ხასიათი, მხარეთა ურთიერთობა, ვალდებულების შესრულების პირობები, რომლებიც შესაძლოა გავლენას ახდენდეს დროული შესრულების შესაძლებლობაზე. როდესაც კანონი ვადებთან დაკავშირებით იყენებს ისეთ ტერმინებს, როგორ-

¹⁸⁵ საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-3 ნაწილი.

¹⁸⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 18 თებერვლის №ას-1208-2018 გადაწყვეტილება.

რიცაა „გონივრული ვადა“, „დაუყოვნებლივი შესრულება“, „შესაბამის ვადაში“ და ა.შ., ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიერ განმარტების ზოგად პრინციპებთან ერთად, გამოიყენება სხვა დამატებითი კრიტერიუმებიც. გონივრული ვადის საკითხი თანამედროვე სამოქალაქო სამართალში მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ ვალდებულების შესრულების დროსთან მიმართებით, არამედ სხვა სამართლებრივ ინსტიტუტებთან დაკავშირებითაც.¹⁸⁷

განსახილველ შემთხვევაშიც, თითოეულ საფუძველს ცალ-ცალკე რომ გავყვეთ, ვადის გონივრულად/არაგონივრულად შეფასების ნაწილში ვიღებთ შემდეგ მოცემულობას:

➤ გაფიცვა – აღნიშნულ საფუძველთან მიმართებაში შეჩერების გონივრული ვადის განსაზღვრა უნდა მოხდეს დასაქმებულთა და დამსაქმებლის ინტერესების თანაზომიერი შეფასებისა და კანონმდებლობით შემათანხმებელი პროცედურების განხორციელების ვადების მხედველობაში მიღებით.

➤ ლოკაუტი – შრომის კოდექსი პირდაპირ საგამონაკლისო დათქმას აკეთებს და მიუთითებს, რომ, ამ საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას, არ მოქმედებს გონივრული ვადის“ პრინციპი.

➤ აქტიური საარჩევნო უფლების ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება – აქტიური საარჩევნო უფლების განხორციელებისათვის, კანონმდებლობის მიხედვით, მოქალაქეებისათვის ერთი საარჩევნო დღეა გამოყოფილი, შესაბამისად, გონივრული ვადაც 1 დღის ვადას გულისხმობს, ხოლო რაც შეეხება პასიურ საარჩევნო უფლებას, იმის გათვალისწინებით, რომ ენჭისყრის უფლება მოიცავს გარკვეულ პერიოდს, მათ შორის არჩევნებამდე კამპანიებს, ლოგიკურია ითქვას, რომ ვადის გონივრულობის განსაზღვრის იგივე პრინციპი ამ შემთხვევაზე ვერ გავრცელდება.

➤ საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოში გამოცხადება – აღნიშნულ საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ვადების შეფასებას საკმაოდ ვრცელი მსჯელობა დაეთმო 1.2. ქვეთავში. იმ სპეციფიკის გათვალისწინებით, რომ, სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის მიხედვით, თითოეულ საპროცესო მოქმედებას საკუთარი მაქსიმალური ვადები აქვს განსაზღვრული, მიზანშეწონილია, შეჩერების ვადის გონივრულობის განსაზღვრა მოხდეს ინდივიდუალურ შემთხვევაში, გამოიყენებული საპროცესო მოქმედებისათვის დაწესებული ვადების მხედველობაში მიღების პრინციპით.

რაც შეეხება ისეთ საფუძველებს, როგორიცაა შევსება, სამხედრო სამსახურში განწევვა, ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და კრიზისულ ცენტრში მოთავსება, დროებითი შრომისუნარიანობა, კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული გადამზადება ან სწავლა, აღნიშნული საფუძველებით შრომითი ურთიერთობის შეჩერების მაქსიმალურ ვადებს პირდაპირ

¹⁸⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 18 თებერვლის №ას-1208-2018 გადაწყვეტილება.

განსაზღვრავს შრომის კოდექსი. ხოლო რაც შეეხება კონკრეტულ გონივრულ ვადას, აღნიშნული შეფასება უნდა მოხდეს ინდივიდუალურად. მაგ: კვალიფიკაციის ამაღლებისათვის შრომითი ურთიერთობის შეჩერების გონივრული ვადის განსაზღვრისათვის, გარდა მაქსიმალური ვადის კრიტერიუმისა, გასათვალისწინებელია თავად სასწავლო დაწესებულების მიერ განსაზღვრული საკვალიფიკაციო პროგრამის ხანგრძლივობა, მიზნობრიობა და ა.შ.

თავი IV. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა

1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

1.1. ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას – „რეორგანიზაცია“

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ყველაზე პრობლემური, საინტერესო და ამავედროულად აქტუალური საკითხია შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებსა და სასამართლო პრაქტიკაში. შესაბამისად, წინამდებარე თავში დეტალურად იქნება განხილული შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის ის საფუძვლები, რომლებიც სასამართლო პრაქტიკაში ყველაზე მეტად პრობლემურია.

საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველი შესაძლოა იყოს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას. ეს, ერთი შეხედვით, მარტივი სამართლებრივი ნორმა სასამართლო პრაქტიკაში საკმაოდ პრობლემურ საკითხს წარმოადგენს.

ყველაზე მნიშვნელოვანი საკითხი, რაც 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის გამოყენების დროს წრამოიშობა, არის ის, თუ რამდენად უნდა იყოს სახეზე ნორმის შემადგენელი ყველა ელემენტი სახეზე იმისთვის, რომ პირთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძველით გამართლებული იყოს. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დადგენილი პრაქტიკით, იმისათვის, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება ლეგიტიმურად ჩაითვალოს, განსახილველი ქვეპუნქტის შემთხვევის დასადგომად, დამსაქმებელმა აუცილებლად უნდა დაიცვას კუმულაციურად ორი მოთხოვნა მაინც: 1) უნდა არსებობდეს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და 2) აღნიშნულის შედეგად აუცილებელი უნდა იყოს სამუშაო ძალის შემცირება. ამასთან, პირველი ელემენტი შესაძლოა დამოუკიდებლად არსებობდეს, თუმცა, იმისთვის, რომ შრომის ხელშეკრულება შეწყვეტდეს, აუცილებელია მეორე ელემენტის არსებობა.¹⁸⁸ ამგვარად, აუცილებელია, რომ სახეზე იყოს ან ეკონომიკური გარემოებები, ან ტექნოლოგიური ცვლილებები, ან ორგანიზაციული ცვლილებები და ამ გარემოებებიდან ერთ-ერთს უნდა დაემატოს ნორმის შემადგენლობის მეორე ელემენტი – აუცილებელი უნდა იყოს სამუშაო ძალის შემცირება, იმისთვის, რომ განხორციელებული რეორგანიზაცია და, შესაბამისად, დასაქმებულის გათავისუფლება სწორად/კანონშესაბამისად იქნას მიჩნეული.

როდესაც დამსაქმებელი ორგანიზაცია რეორგანიზაციის გადანაცვლებას იღებს, უნდა დარწმუნდეს, რომ აღნიშნული ნაბიჯი შეესაბამება ორგანიზაციის ინტერესებს და, ამავე დროს, გაუმართლებლად არ ხელყოფს დასაქმებულთა კანონ

¹⁸⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 4 თებერვლის №ას-1189-2020 განჩინება. ასევე, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 16 დეკემბრის ას-1513-2019 განჩინება და ამავე პალატის 2021 წლის 5 თებერვლის №ას- 1295-2020 განჩინება.

ნიერ უფლებებს. ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებები მხოლოდ იმ შემთხვევაში წარმოშობს მუშაკის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველს, თუ დადგინდება, რომ იგი, თავისი შინაარსის გათვალისწინებით, ეკონომიკური სიდუხჭირის გამო, შტატების ან/და ხელფასების შემცირების, ან სხვა ობიექტური საჭიროების გამო, დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე. სხვა შემთხვევაში, ორგანიზაციაში მიმდინარე სტრუქტურული, ორგანიზაციული ცვლილებებიც, თავისთავად, არ არის მუშაკთან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ვინაიდან ასეთ შემთხვევაში, ე.წ. „რეორგანიზაციის“ საფუძველით პირის სამსახურიდან გაშვების დისკრიმინაციული მოტივები შეიძლება დაიფაროს და იქცეს ადმინისტრაციის მიერ უმართებულო გადაწყვეტილების მიღების კანონისმიერ საფუძველად. შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი, მათ შორის რეორგანიზაციის საფუძველით, დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისა და არჩევანის დროს დამსაქმებელი ვალდებულია, იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომით უფლებებს.¹⁸⁹

ერთ-ერთ საკმეზე საკასაციო სასამართლომ მიუთითა, რომ იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელ ორგანიზაციაში რეორგანიზაციის პროცესს დასაქმებულთა რაოდენობის შემცირება არ მოჰყოლია და კომპანიიდან მხოლოდ მოსარჩელე გათავისუფლდა (იმ მოტივით, რომ გაუქმდა დეპარტამენტი, რომლის უფროსიც ის იყო და, ამასთან, პრემია/დანამატები, რეორგანიზაციამდეც და მას შემდეგაც გაიცემოდა), მიუხედავად ეკონომიკური ცვლილებების მოტივით ჩატარებული რეორგანიზაციისა, მოსარჩელის გათავისუფლების შემდეგ კი კადრების რაოდენობა გაიზარდა, ეს უკანონოდ აქცევს განხორციელებულ რეორგანიზაციას.¹⁹⁰ ამგვარად, დამსაქმებლის მიერ განხორციელებული რეორგანიზაცია წინასწარ მოითხოვს შესაბამისი საფუძვლების არსებობას, რათა სამომავლოდ სადავოობისას დადგინდეს განხორციელებული რეორგანიზაციის, ერთი მხრივ, მიზანშეწონილობა და, მეორე მხრივ, გათავისუფლებული პირის სწორად შერჩევა. გათავისუფლებული პირ(ებ)ის სწორად შერჩევაში იგულისხმება ის, რომ არ უნდა მოხდეს დისკრიმინაციულად ერთი (ან თუნდაც რამდენიმე) პირის მიზანმიმართული გათავისუფლება ვითომ რეორგანიზაციის საფუძველით. მაგალითად, თუ დამსაქმებელი ორგანიზაცია იწყებს რეორგანიზაციის პროცესს და აუქმებს კონკრეტულ დეპარტამენტს/სამსახურს/ჯგუფს ან სხვა დასახელების სტრუქტურულ ერთეულს, სადაც დასაქმებულია 5 პირი და ამ ხუთი პირიდან 4 დასაქმებული გადაჰყავს სხვა სამსახურში და მარტოოდენ ერთ პირს ათავისუფლებს, ეს შესაძლოა გახდეს განხორციელებული რეორგანიზაციის არასწორად და უკანონოდ ცნობის საფუძველი, რადგან თუ დამსაქმებელი არ დაასა-

¹⁸⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 24 დეკემბრის ან-1009-2020 განჩინება. ასევე, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 30 სექტემბრის №ას-1540-2019 განჩინება.

¹⁹⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 15 ოქტომბრის №ას-310-2020 განჩინება.

ბუთებს, თუ რა ნიშნით გამოარჩია 4 დასაქმებული ამ ერთი გათავისუფლებული პირისგან, მაშინ დასაქმებულს შეუძლია მიუთითოს დისკრიმინაციაზეც და ამით მოითხოვოს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილობა.

ერთ-ერთ საქმეზე საქართველოს უზენაესი სასამართლო დაეთანხმა სააპელაციო სასამართლოს შეფასებას, რომლის თანახმადაც, დამსაქმებელს არ წარუდგენია არგუმენტირებული და მტკიცებულებებზე დაფუძნებული მსჯელობა, თუ რა ნიშნით და რომელი სამსახურებრივი დამსახურებისა და სამუშაო გამოცდილების შედეგად გააკეთა არჩევანი იმ პირების სასარგებლოდ, რომლებიც რეორგანიზაციის შედეგად დატოვა სამსახურში და რამ განაპირობა სწორედ მოსარჩელის სამსახურიდან დათხოვნა.¹⁸¹ შესაბამისად, იმის გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა, თუ რა ნიშნით გამოარჩია ესა თუ ის პირ(ებ)ი სხვებისგან და რატომ გაათავისუფლა სხვა პირ(ებ)ი რეორგანიზაციის საფუძველით, განხორციელებული რეორგანიზაცია უკანონოდ იქნა მიჩნეული.

1.2. ხელშეკრულების ვადის გასვლა

შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ მეტად გავრცელებულ შემთხვევას პრაქტიკაში. შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ შრომითი ურთიერთობა ავტომატურად წყდება და რაიმე სახის დამატებითი დოკუმენტის ან/და ბრძანებისა, თუ გადაწყვეტილების შედგენა სავალდებულო არ არის.

თუ, ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდგომ, დასაქმებულმა კვლავ გააგრძელა სამუშაოს შესრულება, აღნიშნულმა შესაძლოა გამოიწვიოს შრომითი ურთიერთობის უვადოდ გაგრძელება. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, რომ დამსაქმებელს არ გამორჩეს ამა თუ იმ დასაქმებულთან ხელშეკრულების ვადის გასვლის ფაქტი, რათა ამან შემდგომი გაუგებრობა არ გამოიწვიოს.

მნიშვნელოვანია, თუ რამდენად შეუძლია დასაქმებულს, ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ, დამსაქმებელს მოსთხოვოს მასთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება. აღნიშნული საკითხი პრაქტიკაში ზოგჯერ წარმოიშობა ხოლმე, თუმცა, თუ ხელშეკრულებას ვადა გაუვიდა და დასაქმებული ითხოვს მასთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას, ეს მოთხოვნა უსაფუძვლოა და სასამართლომ არ უნდა დააკმაყოფილოს, რადგან შეუძლებელია შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში დამსაქმებელს მისი ნების საინააღმდეგოდ დაევალოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების დადება.

1.3. ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება

შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის მოშლის საფუძველი შრომითი ხელშეკრულებით გათვა-

¹⁸¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 20 მაისის №აპს-90-2020 განჩინება.

ლისწინებული სამუშაოს შესრულებაა. აქ იგულისხმება შემთხვევა, როდესაც დასაქმებულსა და დასაქმებულს შორის დადებულია ვადიანი ან უვადო შრომის ხელშეკრულება და დასაქმებულის მიერ სრულად სრულება ამ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო. ასეთ შემთხვევაში წარმოიშობა ლეგიტიმური საფუძველი, რომ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდეს და ეს ლოგიკურია, რადგან აღარ არსებობს ის სამუშაო, რისთვისაც ეს ხელშეკრულება დაიდო.

საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკა განსახილველ ქვეპუნქტზე მდიდარი და მრავალფეროვანი არ არის. ერთ-ერთ საქმეზე¹⁹² საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შეაფასა, თუ რამდენად იყო სახეზე კონკრეტულ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის აღნიშნული საფუძველი. გადაწყვეტილების ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით, დასაქმებულები წლების განმავლობაში ასრულებდნენ ერთსა და იმავე სამუშაოს ე.წ დროებითი დასაქმების პირობებში. შესაბამისად, სამუშაოს შესრულების მოტივით ხელშეკრულების შეწყვეტა გაუმართლებლად მიიჩნია სასამართლომ, რადგან დაადგინა, რომ სახეზე არ იყო შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის (ძველი რედაქციის 37-ე მუხლი) პირველი ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევა. ამგვარად, სასამართლოს ეს განმარტება ნიშნავს იმას, რომ თუ დასაქმებულებთან იდება ე.წ. დროებითი შრომითი ხელშეკრულებები, მათ შორის ხუთთვიანი, ათთვიანი და ა.შ და შესაბამისად, დასაქმებელი შემდგომ დასაქმებულის გათავისუფლებას იმით ამართლებს, რომ კონკრეტული ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო შესრულდა, არ იქნება გამართლებული, თუ დასაქმებულები მოკლევადიანი ხელშეკრულებებით მუდმივად ერთსა და იმავე სამუშაოს ასრულებდნენ. აქ საგულისხმოა ის, რომ პრაქტიკაში, თუ მართლაც ისეთი ფაქტობრივი გარემოებები იქნება, რომ ამოიწურება ამა თუ იმ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო, ეს, რა თქმა უნდა, შესაძლოა გახდეს პირთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, თუმცა, თუ ეს მხოლოდ „ხელოვნურად“ მოგონილი და შექმნილი საფუძველია, მაშინ სასამართლო ამ საკითხზე საკმაოდ მკაცრად რეაგირებს და როგორც წესი გათავისუფლების გადაწყვეტილებას ბათილად ცნობს.

1.4. დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს დატოვება საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე

ზოგადად, კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში, ნების ავტონომიის პრინციპიდან გამომდინარე, დასაქმებულს აქვს როგორც ხელშეკრულების დადების, ისე მისი შეწყვეტის უფლება. ამასთან, შრომითი ურთიერთობის საკუთარი ნებით შეწყვეტის დროს მის მიერ გამოვლენილი ნება უნდა იყოს ნამდვილი. პრაქტიკაში არის შემთხვევები, როდესაც დასაქმებული წერს განცხადებას სამსახურიდან წასვლის თაობაზე, თუმცა შემდგომ აღმოჩნდება, რომ იგი მაშინვე, ან გონიერული ვადის შემდგომ გადაიფიქრებს და კვლავ სურს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება. ასეთ შემთხვე-

¹⁹² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 13 მაისის №ას-1109-2018 გადაწყვეტილება.

ვაში საკითხის პრობლემურობას განაპირობებს ის, რომ შესაძლოა განცხადების დაწერიდან, რომლითაც დასაქმებულმა თანამდებობის დატოვება გადაწყვიტა, მეორე განცხადებამდე, რომლითაც სამუშაოს შესრულების სურვილი კვლავ გამოთქვა, მიღებული იყოს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება (ბრძანება) მისი სამსახურიდან გათავისუფლების და თუნდაც ახალი თანამშრომლის აყვანის თაობაზე. რა სამართლებრივი შედეგები დგება ამ დროს – ეს საკითხი ძალიან მნიშვნელოვანი და პრაქტიკაში აქტუალურია.

ერთერთი საკმის ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით, დასაქმებულმა თავის უშუალო ხელმძღვანელს და არა დამსაქმებელი კომპანიის დირექტორს აცნობა თანამდებობის საკუთარი ნებით დატოვების შესახებ. მან ამის თაობაზე წერილობითი განცხადებაც კი წარადგინა კომპანიაში, თუმცა ორი დღის შემდგომ ახალი განცხადებით მიმართა დამსაქმებელს და აღნიშნა, რომ მას სურდა სამსახურის გაგრძელება. შესაბამისად, მოითხოვა, რომ მხედველობაში არ მიეღოთ მისი პირველი განცხადება. სააპელაციო სასამართლოს განმარტებით, რასაც დაეთანხმა საქართველოს უზენაესი სასამართლოც, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლის მე-2 ნაწილში მითითებულ „მეორე მხარედ“ უნდა მოაზრებულიყო ნების გამომვლენი და არა ამ ნების ადრესატი პირი. შესაბამისად, ვინაიდან დასაქმებულმა (ნების გამომვლენი პირი) 2014 წლის 25 ივლისის განცხადებით დაუყოვნებლივ უარყო პირველ განცხადებაში გამოვლენილი ნება თანამდებობის დატოვების შესახებ, პალატის მოსაზრებით, განცხადება არ შეიძლებოდა მიჩნეულიყო ნამდვილად, რაც საბოლოოდ განაპირობებდა სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ მოთხოვნის საფუძვლიანობას. ამრიგად, სასამართლომ დაასკვნა, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის არ გააჩნდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის (მოქმედი რედაქციის 47-ე მუხლი) პირველი ნაწილის „დ“ პუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძველი.¹⁹³

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია, რომ განცხადების დაწერიდან, რომლითაც დასაქმებულმა თანამდებობის დატოვება გადაწყვიტა, მეორე განცხადებამდე, რომლითაც სამუშაოს შესრულების სურვილი კვლავ გამოთქვა, არ იყოს გასული დიდი პერიოდი. ანუ, დრო იყოს გონიერული და ამასობაში დამსაქმებელს ეს დასაქმებული უკვე ჩანაცვლებული არ ჰყავდეს სხვა დასაქმებულით. თუ არაგონიერულად დიდი დროა გასული პირველ და მეორე განცხადებას შორის, ან დამსაქმებელს უკვე სხვა პირით ჰყავს ჩანაცვლებული დასაქმებული, მაშინ ის დასაქმებული, რომელმაც გადაიფიქრა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, ვეღარ მოითხოვს იმას, რაც მითითებულია შრომის კოდექსის 48-ე მუხლში.

1.5. მხარეთა წერილობითი შეთანხმება

მხარეთა წერილობითი შეთანხმება ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტისგან იმით განსხვავდება, რომ ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი და დასაქმებული ერთობ-

¹⁹³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 14 ივნისის №ას-153-149-2016 განჩინება.

ლივად გამოთქვამენ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სურვილს, თუმცა მაინც ბუნდოვანი რჩება ეს მომენტი. კერძოდ, ალბათ, რთულია წარმოვიდგინოთ, რომ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს ერთსა და იმავე დღეს ერთსა და იმავე დროს მოუხდეთ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. ცხადია, რომელიმე მხარის სურვილი და ინიციატივა წინ უსწრებს მეორის სურვილს/ნებას. შესაბამისად, თუ დამსაქმებელი გამოთქვამს ამ სურვილს – ეს ვერ იქნება შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტი და პირიქით, თუ დასაქმებული გამოთქვამს შეწყვეტის სურვილს – ეს იქნება უკვე „დ“ ქვეპუნქტი. შესაბამისად, ბუნდოვანია, რა შემთხვევას მიემართება კოდექსის 48-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტი. ასევე, გასათვალისწინებელია ისიც, თუ რამდენად შეიძლება შეთანხმების/გარიგების ბათილობის მოთხოვნა იმ საფუძვლებით, რაც დადგენილია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით. მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეზე მოსარჩელე სწორედ იძულებით და მოტყუებით დადებულად მიიჩნევდა გარიგებას და, შესაბამისად, მის ბათილობას ითხოვდა, თუმცა სასამართლომ აღნიშნული არ გაიზიარა.¹⁹⁴

განსახილველი ქვეპუნქტი შესაძლოა გამოყენებულ იქნას, მაგალითად, ისეთ შემთხვევებში, როდესაც დამსაქმებელი და დასაქმებული კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების მხედველობაში მიღებით, თანხმდებიან (ზოგჯერ რიგდებიან) და ასრულებენ სახელშეკრულებოსამართლებრივ ურთიერთობას. პრაქტიკაში ხშირია შემთხვევა, როდესაც დასაქმებული ჩაიდენს ქმედებას და დამსაქმებელს აღარ სურს მასთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება, თუმცა გარკვეული გარემოებ(ებ)ის გამო, იმისთვის, რომ დასაქმებულს არ გაუფუჭოს სამსახურებრივი გამოცდილება, ან ორივე მხარე ერთობლივად თანხმდება ურთიერთობის შეწყვეტაზე, ან დასაქმებული წერს განცხადებას და „საკუთარი ნებით“ მიდის სამსახურიდან. ქართული რეალობის გათვალისწინებით, ეს არც თუ ისე იშვიათი მოვლენაა. შესაძლოა, მხარეების მსგავს შეთანხმებას წინ უძღოდეს გარკვეული მორიგება, ანუ, მხარეები მორიგდნენ, რომ რომელიმე მხარე რაიმე პირობას შეასრულებს და თანხმდებიან, რომ შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილ იქნას. საინტერესოა, რამდენად შეიძლება ამგვარი შეთანხმების ბათილობის მოთხოვნა, როგორც ზემოთ აღინიშნა, მაგალითად, იძულებით დადებული გარიგების ბათილობის მიმართ დადგენილი წესებით, ან/და სხვა რაიმე ისეთი საფუძვლით, რაც გათვალისწინებულია სამოქალაქო კოდექსით. გასათვალისწინებელია, რომ თუ რომელიმე მხარე გადაწყვეტს მსგავსი შეთანხმების, როგორც გარიგების ბათილობას, მაშინ ცალკეული საფუძვლების მიმართ გაერცელებს სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი შეცდომებისა და ხანდაზმულობის ვადები, თუმცა, თუ გასული იქნება შრომის კოდექსის 48-ე მუხლით დადგენილი ვადები, მაშინ, სამართლებრივი შედეგის თვალსაზრისით, დასაქმებულის ის მოთხოვნები, რაც 48-ე მუხლითაა გათვალისწინებული, ხანდაზმული იქნება.

¹⁹⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 20 აპრილის №აპ-223-223-2018 განჩინება.

1.6. დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან

ქართულ სინამდვილეში ხშირია შემთხვევა, როდესაც დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა რეალურად მისი კვალიფიკაციის, ან პროფესიული უნარ-ჩვევების დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამობის გამო ხდება, თუმცა გათავისუფლების საფუძვლად არა შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტია (2020 წლის საკანონმდებლო ცვლილებებამდე 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი), არამედ სხვა, როგორც წესი, ამავე ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი (ვალდებულების უხეში დარღვევა). მაგალითად, თუ დასაქმებულის ქცევას, რომელიც, მასზე დაკისრებული კვალიფიკაციის გათვალისწინებით, პროფესიული ვალდებულების შეუსრულებლობიდან გამომდინარეობს, როგორც წესი, მაინც ვალდებულების უხეშ დარღვევად აღიქმება და დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად სწორედ კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი მიიჩნევა ხოლმე. შესაბამისად, სასამართლო პრაქტიკა შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ საფუძველზე მწირედ მოიპოვება.

მნიშვნელოვანი საკითხი, რაც განსაზღვრავს ქვეპუნქტის ნორმატიული შინაარსის გაგებას ართულებს, არის ის, რომ ხშირ შემთხვევაში რთულია დამსაქმებლის მხრიდან დადასტურდეს პირის (დასაქმებულის) დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამობა კვალიფიკაციის, ან/და პროფესიული უნარ-ჩვევების თვალსაზრისით. ამას ემატება ისიც, რომ სადავოობისას დამსაქმებელს მოუწევს იმის მტკიცებაც, რომ თავის დროზე, როდესაც დასაქმებულთან დადო შრომითი ხელშეკრულება იმ კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების მხედველობაში მიღებით, რაც დასაქმებულს ჰქონდა, შემდგომ რთულია მტკიცება იმისა, რომ ეს კვალიფიკაცია და უნარ-ჩვევები დასაქმებულს არ აქვს, ან ისეთი არ აღმოაჩნდა, როგორსაც დამსაქმებელი თავდაპირველად ვარაუდობდა. შესაბამისად, მარტივად რომ ითქვას, დამსაქმებელი ერიდება „ვ“ ქვეპუნქტის გამოყენებას, ვინაიდან იგი დამატებით ურთულებს სასამართლოში მტკიცების პროცესს.

ერთ-ერთ საქმეში დამსაქმებელი ორგანიზაცია კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების დასაქმებულის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობის ფაქტობრივ საფუძვლად უთითებდა იმას, რომ მოსარჩელემ (ანუ დასაქმებულმა) ვერ გაიარა არქივარიუსის საშტატო ერთეულზე გამოცხადებული კონკურსი, რის გამოც პროფესიული უნარ-ჩვევების დაკავებული თანამდებობის მოთხოვნებთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობის საფუძვლით გამოიკვეთა მისი სამსახურიდან გათავისუფლების სამართლებრივი წანამძღვრები.¹⁹⁵ უზენაესმა სასამართლომ მიუთითა, რომ კონკურსის ჩატარებისას გამოყენებული პროცედურები, მეთოდები და შეფასების კრიტერიუმები ნათლად ფორმულირებული, გასაგები და აღქმადი უნდა იყოს კონკურსის ყველა ეტაპზე.¹⁹⁶

¹⁹⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 15 ოქტომბრის №ას-1735-2018 განჩინება.

¹⁹⁶ იქვე.

ამასთან, ვინაიდან ტესტირებისაგან (წერილობითი გამოცდისაგან) განსხვავებით, გასაუბრება ზეპირად ტარდება, საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის გასაუბრების ეტაპის შემაჯამებელი ოქმი სრულად, ნათლად და გასაგებად უნდა ასახავდეს როგორც სხდომის მიმდინარეობას, ასევე – კომისიის წევრთა მიერ შეჯერებულ მოტივებს, რომელთა მიხედვითაც შესაძლებელი იქნება იმის გარკვევა, თუ რატომ მიენიჭა ამა თუ იმ კანდიდატს უპირატესობა სხვასთან შედარებით. თუ ზემოხსენებული კრიტერიუმები არ არსებობს, ან, მათი არსებობის მიუხედავად, გასაუბრების ეტაპის ოქმი არ შეიცავს საკმარის ინფორმაციას კონკურსის შედეგების ობიექტური შეფასებისათვის, ჩატარებული კონკურსის მართლზომიერად მიჩნევა შეუძლებელი იქნება. ამასთან, საკასაციო პალატა ყურადღებას მიაქცევს იმ გარემოებას, რომ საქმის განხილვის არცერთ ეტაპზე დამსაქმებელს დეტალურად არ მიუთითებია გასაუბრების შინაარსობრივ მხარეზე, დამსაქმებელმა სასამართლოს წარუდგინა მხოლოდ გასაუბრების საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის ოქმი, რომელიც არ შეიცავს ზუსტ და სრულყოფილ ინფორმაციას გასაუბრების მიმდინარეობის, კონკურსანტების შეფასებისას გამოყენებული შეფასების სისტემის, გასაუბრებაზე კონკურსანტების მიერ გამოვლენილი უნარ-ჩვევების შედარების თაობაზე. საქმეში დაცული საკონკურსო საატესტაციო ოქმის შინაარსიდან არ ირკვევა, თუ რა შეფასების კრიტერიუმების საფუძველზე მიანიჭა კომისიამ შერჩეულ კონკურსანტს უპირატესობა, ხოლო დანარჩენი კონკურსანტების პროფესიული კვალიფიკაცია დასაკავებელი თანამდებობისათვის შეუსაბამოდ ცნო. საკასაციო პალატის განსჯით, განსახილველ დავაზე შეფასებას დაქვემდებარებული პირის შეფასების პროცესი გამჭვირვალობის სულ მცირე სტანდარტსაც არ აკმაყოფილებს. საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ გასაუბრების პროცესი გამჭვირვალე და კანდიდატის გასაუბრების შემდეგი დაკავებულ თანამდებობასთან მისი შესაბამისობის დამადასტურებელი იმ შემთხვევაში იქნებოდა, თუ დამსაქმებელი სამართალწარმოების პროცესში მიუთითებდა არა ზოგადად, ტექნიკურად და თეორიულად გასაუბრების გამჭვირვალობისა და ობიექტურობის პროცესზე, არამედ დაასაბუთებდა, კონკრეტულ შემთხვევაში რამდენად იყო დაცული ეს კრიტერიუმები კონკურსანტთა შეფასების პროცესში, რისი გამორკვევაც მხოლოდ იმ პირობებში იქნებოდა შესაძლებელი, თუ იარსებებდა გასაუბრების ოქმის აუდიოჩანაწერი, ან თავად საქმეში დაცულ სადავო ოქმში საკონკურსო კომისიის წევრების მიერ სრული სიზუსტით იქნებოდა აღწერილი გასაუბრების მიმდინარეობა, კერძოდ, რა შეკითხვებით მიმართეს დამსაქმებულს, რომელ მათგანზე ვერ უპასუხა დამსაქმებელმა, რასაც უნდა მოჰყოლოდა დამსაქმებლის დასაბუთება, დამსაქმებულის მიერ გაუცემელ პასუხებს რამდენად შეეძლო, დაედასტურებინა დამსაქმებულის კვალიფიკაციის უკმარისობა დაკავებულ თანამდებობასთან მიმართებით, რაც დამსაქმებელმა მოცემული დავის ფარგლებში ვერ შეძლო. გასაუბრების შინაარსობრივი მხარის გამორკვევას კი არსებითი მნიშვნელობა ჰქონდა სასამართლოსთვის საკონკურსო საატესტაციო კომისიის სადავო ოქმის კანონიერების შესაფასებლად.¹⁹⁷

განხილული გადაწყვეტილება არა მხოლოდ „ვ“ ქვეპუნქტის მიზნებისთვის, არამედ ზოგადად, ძალზედ საყურადღებო და პრაქტიკული დანიშნულებისაა. კერძოდ, უზენაესი სასამართლო მსჯელობს იმ სტანდარტებზე, რასაც უნდა აკმაყოფილებდეს პირ(ებ)ის მიმართ ჩატარებული გამოცდა, თუ გასასურების პროცესი, რათა იგი, სამართლებრივი თვალსაზრისით, სწორად და კანონშესაბამისად ჩაითვალოს. ეს სტანდარტები, შეიძლება ითქვას, რომ საკმაოდ მკაცრია და ხშირ შემთხვევაში მისი დაცვა, ფაქტობრივად, შეუძლებელიც კი იქნება. შესაბამისად, დამსაქმებელმა ორგანიზაციებმა უნდა გაითვალისწინონ აღნიშნული.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ მიღებულ ერთ-ერთ განჩინებაში მითითებულია, რომ მოპასუხე, რომელიც ჯანმრთელობის დაცვის სფეროში საქმიანობს, ვალდებულია დაიცვას თითოეული მოქალაქის/პაციენტის უფლება და კეთილდღეობა, რომელსაც უფლება აქვს სამედიცინო მომსახურების ყველა გამწვევისაგან მიიღოს ქვეყანაში აღიარებული და დანერგილი პროფესიული და სამომსახურეო სტანდარტების შესაბამისი სამედიცინო მომსახურება. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხე არათუ უფლებამოსილი, არამედ ვალდებულიც იყო, პაციენტების უპირატესი ინტერესის გათვალისწინებით, სამედიცინო მომსახურებისგან ჩამოეცილებინა მოსარჩელე. ამ დასკვნის შესაძლებლობას იძლევა საქმეზე დადგენილი შემდეგი გარემოებები: მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა განაპირობა იმან, რომ ეს უკანასკნელი სამედიცინო ცენტრში მუშაობის უკანასკნელ თვეებში დაკისრებული მოვალეობების შესრულებისას უხეშ შეცდომებს უშვებდა, რაც გამოიხატებოდა პაციენტების ანალიზების არასწორ კვლევაში და შედეგებში; საქმის მასალებით დადგენილია, რომ მოსარჩელის მიერ ჩატარებული ლაბორატორიული კვლევების პასუხები რამდენიმე პაციენტმა იმავე და სხვა კლინიკაში გადაამოწმა, რამაც კვლევის პასუხებს შორის არსებითი სხვაობა გამოავლინა; ერთ-ერთი პაციენტის – გ.კ-ის ანალიზის პასუხი ორმა სხვადასხვა სპეციალისტმა გადაამოწმა, ამ უკანასკნელთა კვლევის შედეგები/პასუხები ერთმანეთს დაემთხვა, თუმცა ისინი მკვეთრად განსხვავდებოდა მოსარჩელის მიერ ჩატარებული კვლევის პასუხისაგან. სამედიცინო ცენტრში დასაქმებული ექიმების წერილობითი განცხადებებიდან ნათლად იკვეთება, რომ ისინი სრულ უნდობლობას უცხადებდნენ მოსარჩელეს და მიიჩნევდნენ, რომ ეს უკანასკნელი დაკისრებულ მოვალეობას არაპროფესიონალურად და არაკვალიფიკურად ასრულებდა, სწორედ ამიტომ, ექიმები თავს ვალდებულად მიიჩნევდნენ, პაციენტებისთვის ერაიათ, ანალიზების კვლევა სამედიცინო ცენტრის სხვა ბიოქიმიკოსთან ჩატარებინათ. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო პალატას მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს არ გააჩნდა დაკავებული თანამდებობის/შესასრულებელი სამუშაოს შესატყვისი კვალიფიკაცია და პროფესიული უნარ-ჩვევები, შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ მისი სამუშაოდან გათავისუფლება განხორციელდა მართლზომიერად და მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის საფუძველი არ არსებობს.¹⁸⁸ ამგვარად, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ, სამედიცინო დანესე-

¹⁸⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 17 აპრილის №ა-ს-1649-2018 გადაწყვეტილება.

ბულების პერსონალის საქმიანობისა და მისი პროფესიული უნარ-ჩვევების დაკავებულ თანამდებობასთან შესაბამისობის თვალსაზრისით, საკმაოდ მაღალი სტანდარტი დაადგინა და, შესაბამისად, არ დააკმაყოფილა დასაქმებულის სარჩელი.

ერთ-ერთ საინტერესო და პრაქტიკული თვალსაზრისით მნიშვნელოვან საქმეზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ, დასაქმებულის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან კვალიფიკაციის, ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის საფუძველზე ხელშეკრულების შეწყვეტისას, შესაძლებელია კონკრეტულ ინდივიდუალურ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა კანონიერად ჩაითვალოს, როდესაც დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ გაცემული აქვს შესაბამისი მითითება და წერილობითი გაფრთხილება, ხოლო დასაქმებული განაგრძობს მოვალეობების არადაამკმაყოფილებლად შესრულებას მას შემდეგ, რაც გასულია შესრულების გასაუმჯობესებლად განსაზღვრული გონივრული ვადა. გასახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მოსარჩელე მოპასუხე ორგანიზაციაში 2012 წელს დასაქმდა, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში არაერთხელ განაზღაურდა შრომითი ხელშეკრულება, ხოლო ბოლო შრომითი ხელშეკრულება 2015 წლის 1-ელ სექტემბერს დაიდო. მართალია, შრომითი ურთიერთობის ამგვარი განგრძობითი ხასიათი მხარეთა შორის განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე მეტყველებს, თუმცა, დავის გადაწყვეტის მიზნებისათვის, ყურადღებაამისაქცევია ის ფაქტი, რომ დამსაქმებელს დასაქმებულთან შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობის განმავლობაში არასდროს გამოუთქვამს პრეტენზია დასაქმებულის კვალიფიკაციისა თუ პროფესიული უნარ-ჩვევების დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამობის თაობაზე და მუდმივად ანახლებდა მასთან შრომით ხელშეკრულებას, ბოლო შრომითი ხელშეკრულება კი მისი სამუშაოდან გათავისუფლებამდე რამდენიმე თვით ადრე დაიდო. საკასაციო პალატის განსჯით, დამსაქმებელს, რომლისთვისაც მიუღებელი იყო დასაქმებულის პროფესიული უნარ-ჩვევები, ძნელად წარმოსადგენია, დასაქმებულთან ახალი შრომითი ხელშეკრულების დადებით გაეგრძელებინა შრომითი ურთიერთობა, ან/და სამ წლიანი შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში დასაქმებულის მიმართ ერთხელაც არ შეეფარდებინა დისციპლინური სახდელი სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულების გამო. ამასთან, საკასაციო პალატის განსჯით, არასაკმარისი პროფესიული ჩვევა იმთავითვე არ წარმოშობს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების იურიდიულ შედეგს, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება წარმოადგენს რა უკიდურეს ღონისძიებას, უპირველეს ყოვლისა, მიზანშეწონილია, დასაქმებულის ადამიანური რესურსის შენარჩუნების მიზნით, დამსაქმებელმა მიმართოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადების, ან გადამზადების ღონისძიებებს, ან დასაქმებულს შესთავაზოს მისი პოტენციალის შესატყვისი ალტერნატიული სამსახური.¹⁹⁹

¹⁹⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 29 დეკემბრის №ას-1173-1093-2017 განჩინება.

1.7. ვალდებულების უხეში დარღვევა

1.7.1. ზოგადი სტანდარტი

შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის ყველაზე მეტად გავრცელებულ კანონის-მიერ საფუძველს დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანგისით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა წარმოადგენს. ეს საფუძველი, შესაძლებელია ითქვას, რომ, ერთი მხრივ, საკმაოდ გავრცელებულ და, ამავდროულად, საკმაოდ აბსტრაქტულ საფუძველს წარმოადგენს. უხეში დარღვევის არსებობა/არარსებობა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში საქმის ცალკეული გარემოებების გათვალისწინების შედეგად დგინდება. შესაბამისად, ამ საკითხზე თუნდაც უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა საკმაოდ მრავალფეროვანი და ამავდროულად არაერთგვაროვანია.

დამკვიდრებული შეხედულების მიხედვით, შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის (2020 წლის საკანონმდებლო ცვლილებებამდე 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი) საფუძველზე, დამსაქმებელს ენიჭება დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება არა შრომითი ხელშეკრულების ყოველგვარი დარღვევის, არამედ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ შემთხვევაში. ამრიგად, მუშაქის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძველების კვლევისას, სასამართლო ამონხმებს დამსაქმებლის უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. ამისათვის კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით, დადგინდეს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი, რაც შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.²⁰⁰

განსახილველი ქვეპუნქტით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სპეციფიკურობის გამო, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაში არის შემთხვევები, როდესაც რთულია დაეთანხმო სასამართლოს შეფასებას. მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეზე, სადაც დადგენილი იყო, რომ დასაქმებულის (ექიმის) მიერ რამდენიმეჯერ მოხდა მისთვის გადაცემული სატრანსპორტო საშუალების დაზიანება (სხვისთვის ზიანის მიყენებაც კი), სასამართლომ მიიჩნია, რომ, რადგან დამსაქმებელმა გვიან მიიღო ბრძანება, რომელშიც გაიწერა, რომ დასაქმებულის მიერ სხვისთვის ზიანის მიყენება, მაგალითად, ავტოსატრანსპორტო შემთხვევის დროს წარმოადგენს ვალდებულების უხეშ დარღვევას და ეს ბრძანება ამ კონკრეტულ დასაქმებულს (მოსარჩელეს) გაცნობილი არ ჰქონდა, სასამართლომ არ მიიჩნია მის მიერ ჩადენილი ქმედ-

²⁰⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 18 ნოემბრის №ას-607-2020 განჩინება. ასევე, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 2 დეკემბრის №ას-619-2020 განჩინება და ამავე სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 30 ივნისის №ას-172-2019 განჩინება.

ბები უხეშ დარღვევად. შესაბამისად, სასამართლომ მიუთითა, რომ ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ საფუძველით, მისი სამსახურიდან გათავისუფლებისას უნდა დასტურდებოდეს დასაქმებულის შრომითი მოვალეობისა და ფუნქციების განმსაზღვრელი ყველა დოკუმენტის მისთვის გაცნობა. გაცნობის დასტურად ვერ მიიჩნევა მხოლოდ სამუშაოზე მიღების თაობაზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემულ ბრძანებაში ცალმხრივი მითითება, რომ სამსახურის შინაგანანესი და დებულება წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის ნაწილს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, უზენაესი სასამართლოს მითითებით, სააპელაციო სასამართლომ სწორად დაასკვნა, რომ მოსარჩელეს, სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებისას, ვალდებულება უხეშად არ დაურღვევია, შესაბამისად, მოპასუხის მიერ გამოვლენილ ცალმხრივ ნებას (მოსარჩელის დათხოვნის შესახებ ბრძანება, სსკ-ის 51-ე მუხლი), სამართლებრივი შედეგი ვერ მოპყვებოდა, რადგანაც არ იყო შესრულებული ამ შედეგის განმაპირობებელი ფაქტობრივი გარემოება – მოსარჩელის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის უხეში დარღვევა.²⁰¹ სასამართლომ ამ შემთხვევაში მიუთითა იმ გარემოებაზე, რომ რადგან კონკრეტული ნესი, თუ დებულება, რომელიც თუნდაც მხოლოდ მითითებული იყოს პირის დანიშვნის ბრძანებაში და დასაქმებული ამას გაცნობილი არ იყოს, ვერ გახდება დასაქმებულისთვის სავალდებულოდ შესასრულებელი. ამ გადანყვეტილების „უცნაურობა“ იმაში მდგომარეობს, რომ ფაქტობრივად, გამოდის, რომ თუ დასაქმებულმა სამუშაოს შესრულებისას სხვას და კომპანიას ზიანი მიაყენა და ეს შემთხვევა (რა დროსაც ზიანის მიყენება მოხდა) არ არის ასახული/განერილი რაიმე დოკუმენტით, რომელიც შესასრულებლად სავალდებულოა, მაშინ გამოირიცხება დასაქმებულის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების უხეში დარღვევა. სასამართლო ამ შემთხვევაში მკაცრად ფორმალური თვალთაფასებს ამ შემთხვევას, რამდენადაც დასაქმებულს არ ავალდებულებს ზოგადად იმას, რომ მან სამუშაოს შესრულების დროს დამსაქმებელს ზიანი არ უნდა მიაყენოს. მტკიცების ეს სტანდარტი, ალბათ, არც თუ ისე გამართლებული და ლოგიკურია.

შრომით ურთიერთობებში და, მით უმეტეს, სასამართლოში დავისას, განსაკუთრებული დატვირთვა აქვს იმას, თუ როგორაა უფლებამოსილებები გამიჯნული დასაქმებულ პირებს შორის. კერძოდ, რომელ დასაქმებულს რა ევალება. ამ საკითხს გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს იმ თვალსაზრისით, რომ გაირკვეს, რაზეა პასუხისმგებელი კონკრეტული პირი და მის მიერ ჩადენილი ქმედება რამდენად წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულებით, ან შინაგანანესით მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეშ დარღვევას. ერთ-ერთ საქმეზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ, განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე დანესებულებაში უშუალოდ სამეურნეო ნაწილის გამგის უფლება-მოვალეობები არ იყო მკაფიოდ ჩამოყალიბებული, მისი და მოპასუხის სხვა თანამდებობის პირებს შორის უფლება-მოვალეობების გადანაწილება არ იყო საკმარისად ცხადი, იძლეოდა დასაქმებულის მხრიდან დაკისრებული მოვალეობების სხვადასხვაგვარად აღქმის საშუალებას, რაც ართულებდა ამა თუ იმ დარღვევაზე (ასეთის დადასტურების შემთხვევაში) კონკრეტულად

²⁰¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 19 დეკემბრის №ას-1483-2019 განჩინება.

პასუხისმგებელი პირის გამოვლენას.²⁰² ამასთან, სასამართლომ მიუთითა, რომ იგი იზიარებს ქვემდგომი სასამართლოების მსჯელობას, ერთ-ერთი დასკვნა ვერ მიიჩნევა მოსარჩელის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული კონკრეტული უფლება-მოვალეობების დარღვევის დამადასტურებელ საკმარის მტკიცებულებად. რაიმე სხვა მტკიცებულება, რაც მოსარჩელის მხრიდან დაკისრებული ვალდებულების დარღვევაზე მიუთითებდა, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი არ არის. შესაბამისად, მოპასუხე ვერ ადასტურებს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლიანობას – დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით, ან/და შრომის შინაგანანუსით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას.²⁰³

ერთ-ერთ საქმეზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ უხეშ დარღვევად მიიჩნია ის, რომ დამსაქმებელი დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლად ამ უკანასკნელის მიერ უფლებამოსილების არაკვალიფიციურ და მიკერძოებულ განხორციელებას ასახელებდა, რომლის საფუძვლადაც შიდა აუდიტის დეპარტამენტის მიერ მომზადებულ დასკვნაზე უთითებდა. დამსაქმებლის განმარტებით, სკოლაში გამოვლენილი იყო სხვადასხვა დარღვევები, რიგ შემთხვევებში შესყიდვები განხორციელებული არ იყო წინასწარ დამტკიცებული შესყიდვების წლიური გეგმის შესაბამისად, ზოგიერთი შესყიდვა წლიურ გეგმაში მოგვიანებით იყო განხორციელებული. ხელშეკრულებებით გათვალისწინებული თანხები აღემატებოდა გეგმით გათვალისწინებულ თანხებს. გასათვალისწინებელია, რომ დასახელებულ დარღვევებს მრავალჯერადი ხასიათი ჰქონდა.²⁰⁴ შესაბამისად, საკასაციო სასამართლომ, მიუხედავად იმ მტკიცების სტანდარტისა, რაც მას აქვს, ზოგადად, უხეშ დარღვევასთან დაკავშირებით დადგენილი, განსახილველ შემთხვევაში მიიჩნია, რომ დასაქმებულის მხრიდან მასზე ნაკისრი ვალდებულების უხეშ დარღვევას ჰქონდა ადგილი. კიდევ ერთი საინტერესო განმარტება შეეხებოდა საქმეს, სადაც დასაქმებული გათავისუფლდა იმის გამო, რომ მან ხელმძღვანელობას არ აცნობა თანამშრომელთა მიერ გაფიცვის მოწყობისა და მასში მონაწილეობის შესახებ, რაც მოსარჩელეს უხეშ დარღვევად შეერაცხა. სასამართლომ მიიჩნია, რომ დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის იმ ინფორმაციის მიუწოდებლობა, რომელიც ამ უკანასკნელისათვის ისედაც ცნობილი იყო, ან იმ დაშვებითაც, რომ არ იყო ცნობილი, არ შეიძლება, ამ საქმეზე დადგენილი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, უხეშ დარღვევად შეფასდეს და დარღვევის პროპორციულ და მართლზომიერ სახდელად იქნეს მიჩნეული დასაქმებულის გათავისუფლება.²⁰⁵

²⁰² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 19 თებერვლის №ას-21-2020 განჩინება.

²⁰³ იქვე.

²⁰⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 4 ოქტომბრის №ას-514-2019 განჩინება.

²⁰⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 30 ივნისის №ას-333-312-2017 (ბ) განჩინება.

1.7.2. ადმინისტრაციული გადაცდომა და სისხლისსამართლებრივი დანაშაული

საინტერესო განმარტება აქვს საქართველოს უზენაეს სასამართლოს კიდევ ერთ საქმეზე, სადაც სადავო იყო, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ქმედება შეფასდებოდა თუ არა უხემ დარღვევად შრომის კოდექსის მიზნებიდან გამომდინარე. სასამართლომ მიუთითა, რომ შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ამგვარი სამართლებრივი შედეგის დადგომის წინაპირობაა დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით, ან კოლექტიური ხელშეკრულებით, ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. განსახილველ შემთხვევაში, უდავოა, რომ დამსაქმებლის შინაგანანესი წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულების ნაწილს, რომელიც დასაქმებულის მხრიდან არასამუშაო დროს მორალურად გასაკიცხი ქმედების ჩადენას კრძალავდა, ასევე, ადგენდა ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის შესახებ დამსაქმებლის დაუყოვნებლივ ინფორმირების ვალდებულებას. უდავოა ის გარემოება, რომ არასამუშაო დროს დასაქმებულმა ჩაიდინა ადმინისტრაციული სამართალდარღვევა, რის შესახებაც პირველი შესაძლებლობისთანავე აცნობა დამსაქმებელს. საკასაციო პალატა ამ უკანასკნელ საკითხთან მიმართებით სრულად ეთანხმება ქვემდგომი სასამართლოების შეფასებებს და მიიჩნევს, რომ შრომის შინაგანანესით გათვალისწინებული დამსაქმებლის დაუყოვნებლივი ინფორმირების მიზანია დასაქმებულის მიერ გასაკიცხი ქმედების ჩადენის თაობაზე სამსახურის მხრიდან მყისიერი რეაგირება, სხვა გონივრულ გამართლებას პირველი კასატორი არ სთავაზობს სასამართლოს, ისევე, როგორც ვერ ხსნის ამ პირობის სხვა მწვავე საჭიროების გამო შრომის შინაგანანესში ასახვის აუცილებლობას, რომლის დასაქმებულის მხრიდან დარღვევა შეიძლება შეფასდეს შრომითი მოვალეობის უხემ დარღვევად. საკასაციო პალატა იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნას, რომ ზოგადად ნასვამ მდგომარეობაში მომეტებული საფრთხის წყაროს - ავტომობილის მართვა, გარდა იმისა, რომ ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენას წარმოადგენს, მიუღებელი ქმედებაა და უნდა შეფასდეს მკვეთრად უარყოფითად, მიუხედავად იმისა, ამგვარ ქმედებას საჯარო მოხელე ჩაიდენს თუ სხვა პირი, თუმცა, შინაგანანესის დათქმის იმგვარი გაგება, რომ მორალურად გაუმართლებელი ქმედების არასამუშაო დროს ჩადენა შრომითი ხელშეკრულებიდან გასვლის უპირობო საფუძველია, არ გამომდინარეობს თავად შრომითი ურთიერთობის არსიდან. რასაკვირველია, საკასაციო პალატა არ უარყოფს დამსაქმებლის პოზიციას, რომ საჯარო დანესებულების, მით უფრო – საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს საქმიანი რეპუტაცია საზოგადოების თვალში მნიშვნელოვანია, რადგანაც ადმინისტრაციული ორგანოსადმი ნდობის პრინციპი ფუნქციონალური საჯარო სამსახურის მიზნის მიღწევის ადეკვატურ საშუალებას წარმოადგენს, თუმცა, თუკი დასაქმებული გასაკიცხი ქმედებას ჩაიდენს არასამუშაო პირობებში და მისი ქცევა არ არის საჯარო სამსახურის საქმიანი რეპუტაციის შელახვისაკენ მიმართული, იგი შრომითი პირობების დარღვევად, მით უფრო უხემ დარღვევად არ უნდა იქნას მიჩნეული და მასთან სამართლებრივი ურთიერთობის მოშლას არ შეიძლება დაედოს საფუძველად. დამსაქმებლის ამგვარი მიდგომა ეწინააღმდეგება სამოქალაქო კოდექსის 8.3 და 115-ე მუხლებით განსაზღვრულ

უფლების მართლზომიერად გამოყენების პრინციპს, რომლის დარღვევით გამოვლენილი ცალმხრივი ნებაც, ამავე კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, ბათილია და არ შეიძლება იურიდიული ძალა მიენიჭოს. იმ პირობებში, როდესაც დადგენილია, რომ დასაქმებულის მართლსაწინააღმდეგო ქმედებას დამსაქმებლისათვის რაიმე ზიანი არ მიუყენებია, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან მისი შემადგენელი შინაგანაწესის დებულებათა მხოლოდ ფორმალური განმარტება ვერ გაამართლებს დამსაქმებლის სადავო ნებას. ამდენად, პირველი კასატორის პრეტენზია ბრძანების კანონიერებასთან დაკავშირებით დაუსაბუთებელია.²⁰⁶ ამგვარად, მნიშვნელოვანი გარემოება, რასაც უზენაესი სასამართლო უხეში დარღვევის შფასების დროს ითვალისწინებს, არის ზიანი, ანუ, რა სახის ზიანი მიაღდა დასაქმებულის ქმედებით დამსაქმებელს – ესაა გადამწყვეტი კონკრეტულ დავაში ჩადენილი ქმედების უხეშ დარღვევად კვალიფიკაციის დროს.²⁰⁷ ამ თვალსაზრისით, საინტერესო მსჯელობაა განვითარებული კიდევ ერთ საქმეზე, სადაც საკასაციო სასამართლომ მიუთითა, რომ ერთ-ერთ საქმეში, რომელშიც დამსაქმებელი სამსახურებრივი მოვალეობების უხეშ დარღვევად მიიჩნეოდა დასაქმებულის მიერ უცხო პირის დაცულ ტერიტორიაზე შესაყვანად საკუთარი ID ბარათის გამოყენებას, არ იქნა გაზიარებული საკასაციო პალატის მიერ, ვინაიდან მიჩნეული იქნა, რომ ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომა თავისი ხასიათიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე (ამასთან, შედეგობრივი თვალსაზრისით) არ იყო უხეში: დაცულ ზონაში შეყვანილი უცხო პირი იყო სამსახურის ყოფილი თანამშრომელი, რომელიც დაცულ ტერიტორიაზე იმყოფებოდა მხოლოდ 10 წუთის განმავლობაში და ამ დროის განმავლობაში, როდესაც ის ყოფილ თანამშრომლებს მოიკითხავდა, მის გვერდით იყო მოსარჩელე, ან აღნიშნული პირი იყო მისი თვალთახედვის არეში; ამ დისციპლინური გადაცდომის შედეგად რაიმე სახის ზიანი არ დამდგარა.²⁰⁸

ერთ-ერთი საინტერესო საქმე, რომელიც ამ ეტაპზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განხილვაშია, შეეხება დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების დროს, კერძოდ კი მივლინების დროს, დამსაქმებელი ორგანიზაციის კუთვნილი (და დასაქმებულისთვის გადაცემული) ავტოსატრანსპორტო საშუალებით ნარკოტიკული საშუალების გადატანას, რომლის დროსაც მოხდა დასაქმებულის დაპატიმრება.²⁰⁹ საქმის გარემოებებით დასტურდებოდა, რომ დასაქმებული მივლინების დროს დააკავს დამსაქმებელი კომპანიის კუთვნილი ავტომანქანით გადაადგილებისას და მას აღმოაჩნდა ნარკოტიკული საშუალებები. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ მივლინებით განსაზღვრული სამუშაო დაკავებული დასაქმებულის თანმხლებმა პირებმა შესრულეს. ანუ, სამუშაოს შესრულება არ შეფერხებულა და მიზანი, რის გამოც მივლინება მოხდა შესრულდა. მიუხედავად ამისა, დასაქმებელმა გაათავისუფლა და-

²⁰⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 4 ოქტომბრის №ას-81-81-2018 განჩინება.

²⁰⁷ ამ საკითხზე იხილეთ, მაგალითად, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 31 ივლისის №ას-368-2019 განჩინება.

²⁰⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 15 თებერვლის №ას-1210-2018 განჩინება.

²⁰⁹ სამტრედიის რაიონული სასამართლოს 2019 წლის 31 ივლისის №2/383-19 გადაწყვეტილება.

საქმებული პირი, რომელსაც ნარკოტიკული საშუალებები აღმოაჩნდა, შრომის კოდექსის იმჟამინდელი 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის, ანუ უხეში დარღვევის საფუძველზე (დღევანდელი 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტი). დასაქმებულის მიერ გასაჩივრდა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება და პირველი ინსტანციის სასამართლომ მიუთითა, რომ განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებულის მოქმედება და დანაშაული ვერ შეფასდება ვალდებულების უხეშ დარღვევად, რადგან მის მიერ ჩადენილი ქმედება არ უკავშირდება სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებას, მით უმეტეს, რომ დასაქმებულის ქმედებას ხელი არ შეუშლია დამსაქმებელი კომპანიის ფუნქციონირებისათვის. ამასთან, სასამართლომ მიუთითა, რომ იმ დანაშაულისათვის, რომელიც მის მიერ იქნა ჩადენილი, მან უკვე აგო პასუხი სისხლისსამართლებრივად და შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა ორმაგი პასუხისმგებლობის დაკისრებაა ერთი ქმედებისათვის. შესაბამისად, სასამართლომ დააკმაყოფილა მოსარჩელის სარჩელი და ბათილად ცნო მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება.²¹⁰ აღნიშნული გადაწყვეტილება დამსაქმებლის მიერ გასაჩივრდა სააპელაციო სასამართლოში.

სააპელაციო სასამართლომ დააკმაყოფილა აპელანტი კომპანიის საჩივარი და მიუთითა, რომ დასაქმებულის მიერ მივლინების დროს მძიმე დანაშაულის ჩადენა, როდესაც სამსახურებრივი ავტომანქანიდანაც ამოღებულ იქნა დანაშაულის საგანი ნარკოტიკული საშუალება, ეწინააღმდეგება არა მხოლოდ კომპანიაში, არამედ საზოგადოებაში დამკვიდრებული პიროვნული ქცევის უმაღლეს სტანდარტებს: პატიოსნებას, კეთილსინდისიერებას და სხვ. ასეთ ვითარებაში დამსაქმებლის მოქმედება – შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა - ვალდებულების უხეშად დარღვევის გამო მართლზომიერია.²¹¹

შესაძლებელია ითქვას, რომ სააპელაციო სასამართლოს მიდგომა უფრო ლოგიკური და სწორია, რადგან ასეთ შემთხვევაში მიზანშეწონილია, ხაზი გაუუსვას შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ „სამუშაოს პირადად შესრულების ვალდებულებას“ და განმარტებულ იქნას, რომ თუ მსგავს შემთხვევას სხვა დროსაც ექნება ადგილი, შესაძლოა, დასაქმებულთან ერთად არ იყვნენ მივლინებულნი სხვა პირები, რომლებმაც, შესაძლოა, მის მიერ პირადად შესასრულებელი ვალდებულება საკუთარ თავზე აიღონ. ყველა კომპანიას არ გააჩნია იმის რესურსი (და, ცალსახად, ალოგიკურიც იქნებოდა), ყველა მივლინების დროს, ცალკეულ თანამშრომელს თან გააყოლოს სხვა თანამშრომელი, რომელიც მის მიერ შესასრულებელ ვალდებულებას დაზღვევს. ამგვარად, დასაქმებულის მიერ განზრახ დანაშაულის ჩადენა და იმის კარგად გაცნობიერება, რომ ამ დანაშაულის სამართალდამცავი ორგანოების მიერ დადგენის შემთხვევაში საფრთხე შეექმნება კომპანიის რეპუტაციას, მასთან მყოფ თანამშრომლებს და, ამასთან, ვერ შესრულდება მის მიერ ნაკისრი ვალდებულება, წარმოადგენს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით, ან კოლექტიური

²¹⁰ იქვე.

²¹¹ ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქონ საქმეთა პალატის 2019 წლის 4 დეკემბრის №2/ზ-954-19 გადაწყვეტილება.

ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების უხეშ დარღვევას. მართალია, შრომითისამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების „ძლიერ“ მხარეს და, შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროები უფრო დასაქმებულთა შრომითი ურთიერთობების დაცვაზეა ორიენტირებული, თუმცა, აღნიშნული მიდგომები სრულიად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ იქნება მოთხოვნილი დასაქმებულთა უფლებების დაცვა. დამსაქმებლისათვის იმ ვალდებულების დაკისრება, რომ სისხლის სამართლის ისეთი მძიმე დანაშაულების ჩადენის შემთხვევაში – რომელთა დროსაც ხდება სამსახურებრივი რესურსების, სამუშაო პერიოდის გამოყენება, ამასთან შედეგობრივად კომპანია დგება მნიშვნელოვანი რეპუტაციული და ამ სახის დანაშაულების სხვა თანამშრომელთა მიერ ჩადენის რისკების წინაშე – გამოიყენოს დისციპლინური პასუხისგების მსუბუქი ზომა და არ გაანთავისუფლოს პირი სამსახურიდან, არის გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. შესაბამისად, განსახილველ შემთხვევაში სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება სწორად უნდა იქნას მიჩნეული.

საკმაოდ საინტერესო და, შეიძლება ითქვას, სადავო მსჯელობაა განვითარებული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში, სადაც უდავო გარემოებად დადგენილი იყო, რომ დასაქმებულის მხრიდან ადგილი ჰქონდა საკუთარი „მომხმარებლის“ გამოყენებით ოჯახის წევრის ანგარიშზე დამსაქმებელი კომპანიის კუთვნილი თანხის გადატანის მცდელობას და შემდგომ მის გამოყენებას.²¹² მოსარჩელის ძირითად არგუმენტს სადავო ქმედებასთან მიმართებაში მისი მხრიდან შეცდომის დაშვება წარმოადგენს, რაც გადატვირთულობაზე, ასევე, კომპანიაში მსგავსი შეცდომის არსებობის შესაძლებლობაზეა დამყარებული. საკასაციო სასამართლომ ამ თვალსაზრისით შეისწავლა საქმის მასალები, მხარეთა მიერ სხდომაზე გაუღერებული ზეპირი განმარტებები, თუმცა, არ ჩამოუყალიბდა შინაგანი რწმენა იმისა, რომ სადავო ქმედება შეცდომით იყო გამოწვეული. პალატა განმარტავს, რომ მხარეთა შორის სადავო ფაქტების დადგენისას სასამართლო ხელმძღვანელობს შეჯიბრებითობის პრინციპის დაცვით საქმეში წარმოდგენილი დასაშვები მტკიცებულებებით, რომლებიც სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-2 ნაწილითაა რეგლამენტირებული. შეფასების პროცესში მოსამართლის ძირითადი ვალდებულებაა, ერთმანეთისაგან გამოიჯნოს პირდაპირი და არაპირდაპირი მტკიცებულებები, შეაფასოს ისინი იურიდიული დამაჯერებლობის კუთხით და მტკიცებულებათა ერთობლივი კვლევის გზით, საკუთარ შინაგან რწმენაზე დაყრდნობით განსაზღვროს სადავო ფაქტის დადასტურების საკითხი (სსსკ-ის 105-ე მუხლი). ამდენად, საკასაციო პალატა იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეფასებებს სადავო ქმედებასთან დაკავშირებით და მიიჩნევს, რომ კასატორმა ვერ გააქარწყლა ქვემდგომი სასამართლოს მოსაზრებები. ხსენებული საკითხის გადაჭრის შემდგომ სასამართლო მხედველობაში იღებს თავად განხორციელებულ

²¹² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 3. ივნისის №ას-1327-2018 განჩინება.

ბულ ქმედებას და განსაზღვრავს, წარმოადგენს თუ არა იგი ხელშეკრულებიდან გასვლის საკმარის საფუძველს. ამ მხრივ პალატა შეფასების თავისუფალი სტანდარტით ადგენს თავად ამ დარღვევის სიმძიმეს, მის ნეგატიურ შედეგებსა და თანაზომიერებას დასაქმებულის გადაცდომასა და დამსაქმებლისათვის მიყენებულ ზიანს შორის. საბანკო სფეროსათვის, რომელიც ფულად ბრუნვას ახორციელებს და ინსტიტუტის გამართული საქმიანობა დიდწილად დამოკიდებულია დასაქმებულთა მხრიდან მოვალეობების ჯეროვან შესრულებაზე, ლეგიტიმურია განსაკუთრებულ ნდობაზე დაფუძნებული თანამშრომლობის მოთხოვნა, შესაბამისად, დასმული საკითხის სრულყოფილად შეფასებისათვის მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის არსებული ის უდავო გარემოებები, რომ დასაქმებული მრავალი წლის განმავლობაში ახორციელებდა უფლებამოსილებას მოპასუხე ორგანიზაციაში, იყო წარმატებული თანამშრომელი და არაერთხელ დანიშნურდა. სასამართლო სხდომაზე მიცემული განმარტებებით, მონინალმდეგე მხარეს არ უარუყვია მოსარჩელის დადებითი პროფესიული უნარ-ჩვევები, ასევე ის ფაქტი, რომ მოსარჩელის მიმართ რაიმე დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების წინაპირობები არ არსებულა და რაც მთავარია, მის ქმედებას შედეგად კომპანიისათვის ზიანის მიყენება არ მოჰყოლია.²¹³

საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად მოშლა დასაქმებულის მხრიდან მოვალეობათა არაჯეროვანი შესრულების მოტივით დასაშვებია არა დამსაქმებლის თვითნებური გადაწყვეტილების მიღების შედეგად, არამედ იგი უკიდურეს სახეს უნდა წარმოადგენდეს და ჩადენილი გადაცდომის ადეკვატურ სხვა დისციპლინურ პასუხისმგებლობას არ უნდა ადგენდეს შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ნორმები. საკასაციო პალატამ, საკითხის ზეპირი განხილვისას, მონინალმდეგე მხარისაგან ვერ მიიღო მოტივირებული და დამაჯერებელი არგუმენტები იმის თაობაზე, თუ რატომ არ შეეძლო დამსაქმებელს გამოვლენილი გადაცდომის გამო დასაქმებულისათვის სხვა, ნაკლებად რადიკალური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდება და რატომ იყო ერთადერთი ალტერნატივა შრომითი ურთიერთობის მოშლა, მით უფრო იმ ვითარებაში, რომ ზემოთ განხილულ გარემოებათა გათვალისწინებით, სახეზეა შრომითი მოვალეობის დარღვევა და არა უხეში დარღვევა, რომელიც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის (ამჟამად 47-ე მუხლის) პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული შემადგენლობის იმპერატიულ წინაპირობას წარმოადგენს. ამდენად, საკასაციო პალატა მიიჩნევს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა დაარღვია სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილითა და 115-ე მუხლით განსაზღვრული უფლების გამოყენების მართლზომიერების პრინციპები და გადააჭარბა საკუთარ უფლებამოსილებას, რადგანაც თანამედროვე ცივილიზაციის ეპოქაში არ შეიძლება, დამსაქმებელმა შრომითი დისციპლინა ინდივიდუალური დასაქმების სამაგალითო დასჯაზე დაამყაროს, არამედ მას ევალება, მენეჯერული მართვა განახორციელოს კანონით გარანტირებული პრინციპების გათვალისწინებით.²¹⁴ აღნიშნული მსჯელობა კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს და წარმოაჩენს სასამართლოს მკაცრ მიდგომას და სტანდარტს,

²¹³ იქვე.

²¹⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 3 ივნისის №ას-1327-2018 განჩინება.

რაც დადგენილია იმისთვის, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ქმედება უზემ დარღვევად იქნას მიჩნეული. სადავოა, ეს გადაწყვეტილება რამდენად სწორია და ხომ არ შეიცავს იგი საშიშ პრეცედენტს სხვა შემთხვევებთან მიმართებით, თუმცა ცალსახაა, რომ სასამართლოს მიდგომა მკაცრად ფორმალისტური და უმკაცრესია დამსაქმებელი ორგანიზაციების მიმართ.

1.7.3. ნდობის დაკარგვა

ერთ-ერთ საქმეზე დამსაქმებელი უთითებდა, რომ დასაქმებულმა ჩაიდინა ბრალეული ქმედება, რაც გამოიხატა მოსარჩელის მიერ ქურდობაში ხელისშეწყობით, რის გამოც ადმინისტრაციის მის მიმართ გაუჩნდა უნდობლობა, რაც, მისი მოსაზრებით, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ყველაზე მძიმე ზომის – შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია. მიუხედავად ამისა, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ საწარმოს კუთვნილი ქონების ქურდობის ფაქტზე სასამართლომ განაჩენით არა მოსარჩელე, არამედ სხვა პირი ცნო დამნაშავედ. შესაბამისად, საკასაციო სასამართლომ გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა, რომლის მიხედვითაც მოსარჩელის მიერ მსჯავრდებულის თხოვნით ბიდონების ერთი ადგილიდან მეორე ადგილას გადატანა, თუნდაც ხელმძღვანელობასთან შეთანხმების გარეშე, არ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს იმგვარ ქმედებად, რაც შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მიზანშეწონილობას ეჭვქვეშ დააყენებდა. საწარმოს შინაგან ნაწესის მიხედვით, ადმინისტრაციის მხრიდან ნდობის დაკარგვის საფუძველად მითითებულია დასაქმებულის მიერ ბრალეული ქმედების ჩადენა. განსახილველ შემთხვევაში, კასატორს გამამტყუნებელი განაჩენის არარსებობის პირობებში საწარმოში მომხდარი ფაქტის გამო, მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების საკმარისი ფაქტობრივი საფუძველი არ გააჩნდა და მან დაუსაბუთებლად გამოიყენა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ყველაზე მკაცრი ზომა – გათავისუფლება.²¹⁵

1.8. ვალდებულების განმეორებით დარღვევა, როგორც ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი 1.8.1. დარღვევის სიმძიმე და ერთგვაროვნება

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კიდევ ერთი საკმაოდ სადავო, მრავალფეროვანი და, ამავდროულად, პრობლემური საფუძველია შრომისკოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმადაც დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით, ან კოლექტიური ხელშეკრულებით, ან/და შრომის შინაგანნაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით, ან კოლექტიური ხელშეკრულებით, ან/და შრომის შინაგანნაწესით გათვალისწინებული დის-

²¹⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 2 დეკემბრის №ას-619-2020 განჩინება.

ციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. ამ დანაწესის არასებობის მიზანი ისაა, რომ დასაქმებულის მიერ ერთი წლის განმავლობაში იმგვარი ქმედებების ჩადენა, რომლის დროსაც მას დაეკისრა სხვადასხვა სახის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა, დამსაქმებელს ნდობას უკარგავს დასაქმებულის მიმართ და ქმნის განსახილველი ქვეპუნქტით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს.²¹⁶ თუმცა, ამ მარტივი მოცემულობის მიუხედავად, სასამართლო პრაქტიკაში მნიშვნელოვანია საკითხი იმის თაობაზე, თუ რა სახის დარღვევის გამო ეძლევა დასაქმებულს პირველ ჯერზე დისციპლინური სახდელი და როგორია გადაცდომის სიმძიმე. ზოგადად, დისციპლინური ზომა დამატებითი ვადის დანესებისა თუ გაფრთხილების ტოლფასი მნიშვნელობის მქონეა, რაც მიზნად ისახავს, ვალდებულების დამრღვევ მხარეს მიეცეს დამატებითი შანსი ხელშეკრულების გადასარჩენად.²¹⁷ ამასთან, მნიშვნელოვანია გაირკვეს, იგულისხმება თუ არა ერთი წლის განმავლობაში სხვადასხვაგვარი, თუ ერთგვაროვანი გადაცდომები, რაც საბოლოო ჯამში შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის ნორმატიულ შემადგენლობას ქმნის. ამ საკითხზე მიზანშეწონილია, განხილულ იქნას ის ტენდენციები, რაც სასამართლო პრაქტიკაში არსებობს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მყარად დადგენილი პრაქტიკის მიხედვით, მოცემული მუხლის (იგულისხმება შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი) ფარგლებში პასუხისმგებლობის საფუძველი შესაძლებელია იყოს მხოლოდ იმავე დარღვევების განმეორებითობა. დარღვევის განმეორებითობასთან მიმართებაში არსებითია ქმედების ერთგვაროვნება. სამოქალაქო ბრუნვისათვის დამახასიათებელი კეთილსინდისიერების პრინციპისა და უფლების ბოროტად გამოყენების აკრძალვის გათვალისწინებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მხოლოდ იმ შემთხვევაში უნდა იქნეს გამოყენებული, თუ დარღვევას აქვს არსებითი ხასიათი. დაუშვებელია ერთი და იგივე არაარსებითი დარღვევების არსებობისას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. გარდა ამისა, გათავისუფლების მიზნებისათვის, დარღვევის კანონით დადგენილ ვადაში შეუსრულებლობასთან ერთად, საჭიროა მისი ხასიათისა და ბუნების შემოწმება (მაგ. სიმძიმე, მნიშვნელობა), დარღვევის ხარისხის დადგენა, ბრალეულობა. უნდა შეფასდეს, რამდენად გონივრული, აუცილებელი, პროპორციული და თანაზომიერია აღნიშნულ დარღვევებთან მიმართებაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, ხომ არ არის შესაძლებელი უფრო მსუბუქი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენება. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არაერთ გადაწყვეტილებაში განმარტა, რომ შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და, რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსა-

²¹⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 15 მაისის №აპს-783-750-2016 განჩინება.

²¹⁷ ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, ნიგნში: შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს. ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 108.

ზრისით. 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.²¹⁸ მსგავსი მიდგომით კიდევ უფრო გაფერმკრთალდა ზღვარი იმ გადაცდომასა, რომელსაც ითვალისწინებს „ზ“ ქვეპუნქტი, და იმ გადაცდომას შორის, რომელიც მოცემულია „თ“ ქვეპუნქტში. ფაქტობრივად, ორივე შემთხვევაში სასამართლო მიზანშეწონილად და აუცილებლად მიიჩნევს დამსაქმებლის დარღვევის/გადაცდომის არსებობასა და ხარისხს. შესაბამისად, თუ სახეზე იქნება არაარსებითი გადაცდომა, თუნდაც 1 ნელინადმი ორჯერ, ან სამჯერ ჩადენილი, ეს ვერ გახდება 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის გამოყენების საფუძველი. ამდენად, უმნიშვნელო ვალდებულების დარღვევა ვერ ჩაითვლება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად, თუ ის ერთჯერად ხასიათს ატარებს. შესაბამისად, უმნიშვნელო ერთჯერადი ვალდებულების დარღვევის საფუძველზე განხორციელებული გაფრთხილება არ იქნება საკმარისი იმისთვის, რომ ერთი წლის განმავლობაში დასაქმებულის მიერ ანალოგიური დარღვევისთანავე დამსაქმებელს ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება წარმოეშვას.²¹⁹

ამასთან, ცალკე ყურადღება უნდა გამახვილდეს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილ კიდევ ერთ სტანდარტზე, რომლის თანახმადაც, 1 წლის განმავლობაში ჩადენილი 2 გადაცდომა არსებითად ერთგვაროვანი უნდა იყოს. ამ მიდგომაზე ქართულ იურიდიულ ლიტერატურაში ჯერ კიდევ 2014 წელს გამოითქვა შეხედულება. კერძოდ, გერმანული სამართლის დოქტრინაზე დაყრდნობით აღინიშნა, რომ გამოყენებული დისციპლინური ზომა შეიძლება შემდგომი დარღვევის შემთხვევაში ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დარღვეული ვალდებულება იმ დარღვევის მსგავსია, რომლის მიმართაც განხორციელდა გაფრთხილება. ეს მიდგომა ლიტერატურაში გამოთქმული შეხედულებით გამართლებულია, რადგან გაფრთხილების მიზანია, დასაქმებულს მიეთითოს მსგავსი ქცევის განმეორების შესაძლო შედეგებზე.²²⁰ ამდენად, ქართულ სასამართლო პრაქტიკასა და იურიდიულ ლიტერატურაში დადგენილი შეხედულების მიხედვით, იმისთვის, რომ გვექონდეს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი, საჭიროა, რომ არსებობდეს მნიშვნელოვანი და არსებითი დარღვევები და, ამავდროულად, მეორე დარღვევა იყოს პირველი დარღვევის მსგავსი, ანუ დარღვევები იყოს ერთგვაროვანი. ეს ლოგიკა რამდენად სწორი და გასაზიარებელია, სხვა საკითხია, თუმცა აშკარაა, რომ წარმოშობს, როგორც მინიმუმ, იმის საფრთხეს, რომ დასაქმებულმა 365 დღის განმავლობაში, უხეშად რომ ითქვას, ასზე მეტი სხვადასხვაგვარი არაერთგვაროვანი გადაცდომა ჩაიდო-

²¹⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 27 ნოემბრის №ას-1350-2019 განჩინება. ასევე, ამავე პალატის 2020 წლის 23 ოქტომბრის №ას-662-2020 განჩინება.

²¹⁹ ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, ნიგში: შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს. ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 104.

²²⁰ იქვე, 109.

ნოს და, მიუხედავად ამისა, მაინც ვერ მოხდეს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა განსახილველი ქვეპუნქტით.

კიდევ ერთ საკმაოდ საკამათო და საინტერესო საქმეზე საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულს, 2017 წლის 11 იანვრის №01/1-3/63 ბრძანებით, დაეკისრა დისციპლინური სახდელი – სასტიკი საყვედური, რომელსაც საფუძვლად დაედო შინაგანანესის დარღვევა, კერძოდ, სამუშაო ადგილზე ჩაძინება, სამუშაო ადგილის უმეთვალყურეოდ დატოვება, სამსახურში 38 წუთით დაგვიანება. გასათვალისწინებელია კომპანიის შიდა აუდიტისა და კონტროლის სამსახურის უფროსის 2017 წლის 20 იანვრის მოხსენებითი ბარათიც, რომლის თანახმად, დასაქმებულმა დაარღვია კომპანიის მოძრაობის სამსახურის მეტროს კონტროლიორის თანამდებობრივი ინსტრუქციის 3.6 და 3.9 პუნქტების მოთხოვნები, კერძოდ, დასაქმებულს გარკვეული პერიოდი ჩაეძინა, რითაც დაარღვია თანამდებობრივი ინსტრუქციის მოთხოვნები, თუმცა აღნიშნული აისახა კომპანიის შიდა აუდიტისა და კონტროლის სამსახურის უფროსის 2017 წლის 20 იანვრის მოხსენებითი ბარათში, რაც საფუძვლად დაედო შემდგომ უკვე დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებას. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებულს ჯერ გაცნობიერებული არ ჰქონდა ჩადენილი გადაცდომების სიმძიმე და შესაძლებლობა, გამოეცნორებინა საკუთარი ქცევა, აღნიშნული, დისციპლინური ღონისძიების უკიდურესი ზომის – სამუშაოდან გათავისუფლების მიზანშეუწონლად მიჩნევის საფუძველს ქმნის. კასატორის იმ პრეტენზიასთან დაკავშირებით, რომლის თანახმადაც მოსარჩელეს სამსახურიდან გათავისუფლებამდე დაკისრებული ჰქონდა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები - შენიშვნა და სასტიკი საყვედური, რაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის (ამჟამად 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი) საფუძველზე, დასაქმებულის ბრძანებას დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ კანონიერს ხდის, საკასაციო სასამართლო ზემოაღნიშნულ ნორმაზე მითითებით განმარტავს: იმისათვის, რომ ამ საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა კანონიერი იყოს, აუცილებელია უკვე გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიების შეფასება, რადგან ვალდებულების დარღვევის განმეორებითობა ეხება მხოლოდ იმავე სახის სამართალდარღვევას, რაც, მოცემულ შემთხვევაში, დასაქმებულს შესაბამისი მტკიცებულებებით არ დაუდასტურებია. აღნიშნული კი, ხსენებული ნორმის საფუძველზე, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერებას გამორიცხავს.²²¹ ამ შემთხვევაშიც სასამართლომ სწორედ ერთგვაროვნებასა და იმავე სახის გადაცდომაზე მიუთითა და, შესაბამისად, მიიჩნია, რომ სხვადასხვა სახის გადაცდომები არ ქმნიდა „თ“ ქვეპუნქტის ნორმატიულ შემადგენლობას. სწორედ აღნიშნულზე გამახვილდა ზემოთ ყურადღება, როდესაც მივითითა, რომ შესაძლოა, დასაქმებულმა ერთი წლის განმავლობაში სხვადასხვა სახის ათეულობით დარღვევა ჩაიდონოს და ეს მაინც ვერ გახდება მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი. ეს მიდგომა საკმაოდ რისკიანია და გარკვეულწილად უბიძგებს კიდევ დასაქმებულს, მოიქ-

²²¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 17 მაისის №ას-1981-2018 განჩინება.

ცეს არაკეთილსინდისიერად და, საბოლოო ჯამში, პასუხისმგებლობისგან თავი დაიჭვინოს გადაცდომების არაერთგვაროვნობაზე მითითებით, რაც, ცხადია, სწორი და მიზანშეწონილი არ არის.

1.8.2. პროცესუალური საკითხები – პირველი დარღვევის გასაჩივრება

როდესაც საუბარია ერთი წლის განმავლობაში დასაქმებულის მიერ ჩადენილ ორ გადაცდომაზე და იმის შესაძლებლობაზე, რომ მეორე გადაცდომის დროს შესაძლებელია პირი გათავისუფლდეს დაკავებული თანამდებობიდან, მნიშვნელოვანია განისაზღვროს და დადგინდეს – რა ბერკეტი აქვს დასაქმებულს იმისთვის, რომ დამსაქმებელს გააუქმებინოს პირველი დისციპლინური გადაცდომა, რომ გაასაჩივროს ეს დისციპლინური სახდელი, რომელსაც, როგორც წესი, დასაქმებულთა უმრავლესობა არც კი ეთანხმება ხოლმე. ეს საკითხი მნიშვნელოვანია, რამდენადაც ამ გასაჩივრებაზე და მის ძალაში დატოვება/არდატოვებაზე დამოკიდებული შემდგომში შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტით პირის სწორად და კანონიერად გათავისუფლება. ამასთან, კიდევ ერთი საკითხი, რაც ამ დროს წარმოიშობა, არის ის, თუ რა ვადაში შეუძლია დასაქმებულს, გაასაჩივროს მისთვის დაკისრებული დისციპლინური სახდელი დამსაქმებელთან (დამსაქმებელ ორგანიზაციაში არსებულ რაიმე ორგანოში), ან სასამართლოში.

უპირველესად, უნდა აღინიშნოს, რომ დასაქმებული უფლებამოსილია, დისციპლინური სახდელი გაასაჩივროს სასამართლოში და მოითხოვოს მისი გაუქმება.²²² დასაქმებულს ამის იურიდიული ინტერესი ცალსახად აქვს, რადგან, როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, დისციპლინური სახდელის გაუქმებით, სულ მცირე, გამორიცხულია შემდგომ „თ“ ქვეპუნქტზე აპელირებით დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის გათავისუფლება. შესაბამისად, ცალსახაა, რომ დასაქმებულს მინიმუმ 1 წლის ვადით მიენც აქვს დაკისრებული დისციპლინური სახდელის გასაჩივრების იურიდიული ინტერესი. ამასთან, ვადებთან მიმართებით საგულისხმოა, რომ კანონი მიუთითებს არა გადაცდომის ჩადენის თარიღზე, არამედ სანქციის შეფარდების თარიღზე.²²³

1.9. ხანგრძლივი შრომისუუნარობა

სამართლებრივი ურთიერთობიდან გასვლის ერთ-ერთ ლეგალურ საფუძველს ადგენს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმადაც, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული – ხანგრძლივი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს,

²²² დისციპლინური სახდელის გაუქმების თაობაზე მაგალითად იხ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 5 ივნისის №ას-1534-2019 განჩინება.

²²³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 6 თებერვლის №ას-267-2019 განჩინება.

ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული შევსება, წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, დასახელებული ნორმის განმარტების მიზნით უნდა დადგინდეს შრომითი ურთიერთობის სუბიექტების ინტერესთა პროპორციულობა. შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტის ჩანაწერი კალენდარულ დღებთან დაკავშირებით, ნორმის არსიდან გამომდინარე, უნდა განიმარტოს არა სიტყვასიტყვითი მნიშვნელობით, არამედ გაგებულ იქნას, როგორც სამუშაო დღეები.²²⁴ განსახილველი ნორმა არ უნდა იქნას გაგებული მისი ცალკეული წინადადებების მიხედვით, რადგანაც ნორმა ადგენს სამართლებრივი ურთიერთობის მოშლის ორ დამოუკიდებელ წინაპირობას: ა) როდესაც დასაქმებულის შრომისუუნარობის ვადა ზედიზედ აღემატება 40 კალენდარულ დღეს; ბ) როდესაც ნ-თვიანი პერიოდის განმავლობაში შრომისუუნარობის საერთო ვადა ჯამში აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე დასაქმებულს გამოყენებული აქვს შევსება. საკანონმდებლო დათქმა ზედიზედ 40 დღეზე მეტი ვადით, ასევე, ნ-თვიან პერიოდში 60 დღეზე მეტი ვადით შრომისუუნარობის მიზეზით მოცდენის თაობაზე, წარმოადგენს შრომითი ვალდებულებების შეუსრულებლობის ისეთ ხანგრძლივ მონაკვეთს, რომელიც არღვევს შრომის ორგანიზაციულ მონესრიგებას და პრაქტიკულად უმართავს ხდის შრომით პროცესს, რადგან, როგორც ზედიზედ, 40 დღეზე მეტი ვადით, ისე ნახევარი წლის ფარგლებში 60 დღეზე მეტი ვადით, პირის ჯანმრთელობის მდგომარეობით არ შეიძლება გამართლდეს დამსაქმებლის უფლებათა შეზღუდვა. რაც შეეხება შევსებების საკითხს, ვინაიდან თავად შევსებების გამოყენება წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებას და მისი რეალიზაცია პირის ნებაზეა დამოკიდებული, სრულად იქნება ეს უფლება გამოყენებული თუ ნაწილობრივ, ვერც შემაფერხებელი გახდება დამსაქმებლისათვის ცალმხრივი ნების გამოყენებისათვის და ვერც ამკრძალავი. ნორმის სხვაგვარი განმარტება დაარღვევს იმ საკანონმდებლო ბალანსს, რომლის დაცვასაც კანონმდებელი ისახავს მიზნად. კანონის სხვაგვარი გაგება დასაქმებულს მისცემს სრულ შესაძლებლობას, კანონით განსაზღვრული ვადები ხელოვნურად გააჭიანუროს და პასუხისმგებლობას აარიდოს თავი (საპირისპირო ვითარებაში, თუ კუმულაციურად არ არის შევსება სრული მოცულობით რეალიზებული, დამსაქმებელი ვერასდროს გამოიყენებს „ი“ ქვეპუნქტით მისთვის მინიჭებულ უფლებას, თუნდაც ნ-თვიან პერიოდში შრომისუუნარობის მიზეზით გაცდენილი დღეების რაოდენობა 100 იყოს).²²⁵

განსახილველი ნორმის შემადგენლობიდან გამომდინარე, უნდა ითქვას, რომ კანონი ადგენს იმ ვადის მაქსიმალურ ოდენობას, რომლის განმავლობაშიც პირის სამუშაოზე გამოუცხადებლობა ითვლება საპატიოდ, თუმცა, საპატიოობის მიუხედავად, თუკი გამოუცხადებლობა ამ ვადას აღემატება, პრეზუმირებულია, რომ დამსაქმებელს ადგება ზიანი და მას სრული უფლება გააჩნია, ცალმხრივად გამოავლინოს სამართლებრივი ურთიერთობის მოშლის მიღებასავალდებულო ნება. აქვე უნდა

²²⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 4 ივნისის №ას-1558-2019 განჩინება.

²²⁵ იქვე.

აღინიშნოს, რომ როგორც პრეცედენტული სამართლით, ისე – ეროვნული და საერთაშორისო კანონმდებლობით დადგენილ დასაქმებულის დაცვის სტანდარტს შეესაბამება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების კანონით გარანტირებული ხანგრძლივი ვადა, ხოლო მაქსიმალური ვადის დარღვევა კი აღიქმება უკვე დამსაქმებლის ინტერესების ხელყოფად, რაც კანონმდებლის გამართლებული პოზიციას და ემსახურება მხარეთა ინტერესების დაბალანსებას.²²⁶

1.10. სასამართლოს განაჩენი ან სხვა გადაწყვეტილება

საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „კ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია სასამართლო განაჩენი, ან სხვა გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს. ხელშეკრულების შეწყვეტის ეს საფუძველი ძალიან ზუსტად არის ფორმულირებული, ვინაიდან დამსაქმებელს ხელშეკრულების შეწყვეტის უპირობო უფლებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში ანიჭებს, თუ ასეთი გადაწყვეტილება, ან განაჩენი დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულებას ობიექტურად შეუძლებელს ხდის.²²⁷

მნიშვნელოვანია გაირკვეს, აღნიშნული ქვეპუნქტი მიემართება თუ არა შემთხვევას, როდესაც, მაგალითად, დასაქმებული პირი სისხლისსამართლებრივ პასუხისმგებლობაში მიეცემა და სასჯელს საპატიმროში იხდის. ამ დროს წარმოიშობა საკითხი, შესაძლებელია თუ არა ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულის გათავისუფლება „კ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე. ეს საკითხი მნიშვნელოვანია, რამდენადაც ხშირია შემთხვევა, როდესაც დამსაქმებელმა ზუსტად იცის, რომ დასაქმებული სასჯელალსრულების დაწესებულებაშია და სასჯელს იხდის, შესაბამისად, არ ცხადდება სამსახურში, თუმცა დამსაქმებელს რაიმე ოფიციალური დოკუმენტი (მაგალითად, განაჩენი) არ აქვს და ვერც ექნება, რადგან „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“²²⁸ საქართველოს კანონის მიხედვით, პირისთვის, მაგალითად, აღკვეთის ღონისძიების შეფარდება მიიჩნევა განსაკუთრებული კატეგორიის მონაცემად. ამდენად, დამსაქმებელს გაუჭირდება, მიუთითოს განაჩენის არსებობის თაობაზე, რომლითაც მის დასაქმებულს პატიმრობა შეეფარდა. ამ დროს წარმოიშობა საკითხი – სხვა რა საფუძველით შეიძლება, რომ პირი გათავისუფლდეს თანამდებობიდან. ამ კითხვაზე მარტივი პასუხი ისაა, რომ უმჯობესია, თუ ამ შემთხვევაში ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდება სხვა ობიექტური გარემოებით ანუ, შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტით, თუმცა აქ ყურადღება უნდა მიექცეს იმას, რომ

²²⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 15 ნოემბრის №ას-1090-1010-2017 განჩინება. ასევე, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 4 ივნისის №ას-1558-2019 განჩინება.

²²⁷ ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, ნიგნში: შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს. ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 114.

²²⁸ „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტი.

ამ ქვეპუნქტით შეწყვეტის შემთხვევაში, შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მიხედვით, დასაქმებულს კომპენსაცია ეკუთვნის, რაც, ცხადია, დამსაქმებლის ინტერესში სულაც არა შედის და რეალურად მსგავს შემთხვევებში მას კომპენსაციის გადახდა არ სურს ხოლმე. აქ გამოსავალი (თუ დამსაქმებელი „აეროსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ კანონის დარღვევასა და კომპენსაციის მიცემასაც არ აპირებს), რასაც პრაქტიკაში ხშირად მიმართავენ, არის ის, რომ დამსაქმებელი დასაქმებულს უგზავნის წერილობით შეტყობინებას და სთხოვს დაუყოვნებლივ სამსახურში გამოცხადებას, რასაც, ცხადია, არ მოჰყვება არანაირი რეაგირება დასაქმებულის მხრიდან (აქ პრობლემურია ისიც, რომ თუ დასაქმებულის საცხოვრებელ ადგილას არავინ ცხოვრობს, მისი ოჯახის წევრისთვის წერილის ჩაბარება კიდევ უფრო ართულებს სიტუაციას). ასეთი წერილი, როგორც წესი, ორჯერ მაინც იგზავნება დასაქმებულთან და თუ აღნიშნულის შემდეგ პირი არ გამოცხადდა სამსახურში (რა თქმა უნდა, ეერ გამოცხადდება), შემდეგ უკვე ხდება მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტის, ანუ უხეში დარღვევის საფუძველზე. ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი იმით „იგებს“, რომ მას არ უნევს კომპენსაციის გადახდა. ამგვარად, პრაქტიკული თვალსაზრისით, შეიძლება ითქვას, რომ „კ“ ქვეპუნქტის გამოყენება ურთულესი და დამატებით პრობლემების წარმომშობია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დროს.

1.11. გაფიცვის უკანონოდ ცნობა

გაფიცვა კონსტიტუციით გარანტირებული უფლებაა, რომელიც დაკავშირებულია ასევე შრომის კონსტიტუციურ უფლებასთან. ამასთან, ეს უფლება უკავშირდება ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-11 მუხლით დადგენილ უფლებას (შეკრებისა და გაერთიანების თავისუფლება).²²⁹

გაფიცვასთანაა დაკავშირებული ერთ-ერთი საკმე, სადაც ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით, დასაქმებულმა მოიგო შრომითი დავა, რომლის საფუძველზეც აღდგა დამსაქმებელი კომპანიის კუთვნილ სერვისცენტრში, ოღონდ არა იმ სერვისცენტრში, სადაც ადრე მუშაობდა, არამედ სხვაგან - ხულოში, რადგან ბათუმში (სადაც თავდაპირველად იყო დასაქმებული) არ არსებობდა იგივე თანამდებობა. შესაბამისად, დამსაქმებელმა დასაქმებული აღადგინა ბათუმის მახლობლად ხულოს სერვისცენტრში, თუმცა, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელეს არასწორად მიაჩნდა მისი აღდგენა, ის არ ცხადდებოდა სამსახურში. დამსაქმებელმა მიიჩნია, რომ სახეზე იყო უკანონო გაფიცვა, თუმცა, სასამართლოს განმარტებით, რადგან დასაქმებულს თანხმობა არ ჰქონდა გამოთქმული ხულოში დანიშვნაზე, ეს ნიშნავდა იმას, რომ მისი მხრიდან გაფიცვა არ იყო სახეზე. ამგვარად, სასამართლომ მიუთითა, რომ კანონიერ ძალაში შესული სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულების ეტაპზე წარმოშობილი სადავო საკითხები უნდა გადაწყვიტოს გადაწყვეტილების მიმღებმა სასამართლომ მხარეთა განცხადების საფუძველზე, კანონიერ ძალაში შე-

²²⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 30 ივნისის №აზს-333-312-2017 (ბ) განჩინება.

სული გადაწყვეტილების აღსრულების წესის დადგენის ან მისი განმარტების გზით.²³⁰

მნიშვნელოვანია, რომ როდესაც მოსარჩელის მოთხოვნაა მხოლოდ გაფიცვის უკანონოდ ცნობა, სასამართლოსადმი მიმართვის არსი მდგომარეობს უშუალოდ გაფიცვის მიმდინარეობის შეწყვეტის, ან შეჩერების მიზნით სასამართლოს მიერ შემაკავებელი გადაწყვეტილების მიღებაში. ასეთ დროს სასამართლო იღებს გადაწყვეტილებას გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ, რომელიც დაუყოვნებლივ ეცნობება მხარეებს, ხოლო სასამართლო გადაწყვეტილება გაფიცვის, ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ სრულდება დაუყოვნებლივ. ისეთ ვითარებაში, როდესაც გაფიცვა დასრულებულია, გამოკვეთილი და დასაბუთებული უნდა იყოს მისი უკანონოდ აღიარების იურიდიული ინტერესი. შემათანხმებელ პროცედურებში მხარეთა მონაწილეობის მიზანი გაფიცვის პრევენციაა, რაც მნიშვნელოვანი პრაქტიკული და სამართლებრივი საშუალებაა მხარეთა შორის კონფლიქტის თავიდან ასაცილებლად და დავის „შშვიდობიანი“ გზით მოსაწესრიგებლად. დავის ინიციატორის მიერ შემათანხმებელი პროცედურების დაწყებამდე, მეორე მხარისა და მედიატორის (სამინისტროს) ინფორმირების მიზანი არა მარტო დავის ალტერნატიული საშუალების – მედიაციის გამოყენებით დავის მოგვარების მცდელობაა, არამედ შეტყობინება იმის თაობაზე, რომ მედიაციის პროცესის წარუმატებლად დასრულების შემთხვევაში, დავის ინიციატორი პრობლემის გადასაწყვეტად უკიდურეს ზომას – გაფიცვას მიმართავს. გაფიცვის უკანონოდ აღიარების მოთხოვნა, „პროცესუალურსამართლებრივი თვალსაზრისით, აღიარებითი სარჩელის კატეგორიას განეკუთვნება, რომლის დაკმაყოფილების საკითხზე პირდაპირ და უშუალო გავლენას ახდენს მოსარჩელის იურიდიული ინტერესი.“²³¹

ამასთან, მხარეს უფლება აქვს, გაფიცვის დასრულების შემდეგაც აღძრას სარჩელი, წინააღმდეგ შემთხვევაში, გამოვა, რომ უკანონოდ დაწყებული გაფიცვის შეწყვეტისას მას არაერთი შედეგი არ მოჰყვება.²³² ასეთ შემთხვევაში მხარის იურიდიული ინტერესი სწორედ იმაში მდგომარეობს, რომ თუ დადგინდება გაფიცვის უკანონობა, მაშინ დამსაქმებელს წარმოეშობა პირდაპირი კანონისმიერი საფუძველი, შეწყვიტოს უკანონო გაფიცვაში ჩართულ დასაქმებულებთან შრომითი ურთიერთობა.

1.12. იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება

იურიდიული პირის, როგორც დამსაქმებელი ორგანიზაციის ლიკვიდაციის პროცესის დაწყება დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისთვის ერთ-ერთი სპეციფიკური და, ამავდროულად, იშვიათად გამოყენებადი სამართლებრივი საფუძ-

²³⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 31 ოქტომბრის №ას-1414-1334-20 განჩინება.

²³¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 28 სექტემბრის №ას-506-484-2016 განჩინება.

²³² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 1 ივლისის №ას-480-461-2016 განჩინება.

ველია პრაქტიკაში. იშვიათია ამ ქვეპუნქტთან დაკავშირებული სასამართლო საქმეებიც და, შესაბამისად, განსასაზღვრია, თუ რა იგულისხმება მასში. კერძოდ, რას მოიცავს და რა შემთხვევები იგულისხმება ლიკვიდაციაში, მოიაზრება თუ არა მასში გადახდისუნარობაც, როდესაც საწარმოს მიმართ გახსნილია გადახდისუნარობის საქმე და ა.შ.

„მენარმეთა შესახებ“ საქართველო კანონიდან გამომდინარე, ზოგადად, მენარმე იურიდიული პირის პარტნიორებს შეუძლიათ, მიიღონ გადაწყვეტილება საწარმოს ლიკვიდაციის დაწყების შესახებ. პარტნიორებს, ასევე ნესდებით გათვალისწინებულ შემთხვევაში – სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს, ან დირექტორს (დირექტორებს) შეუძლიათ, განსაზღვრონ ის პირები, რომლებიც ახორციელებენ საწარმოს ლიკვიდაციას (ლიკვიდატორები). ამასთან, პარტნიორთა გადაწყვეტილება საწარმოს ლიკვიდაციის პროცესის დაწყების შესახებ უნდა დარეგისტრირდეს მენარმეთა და არა-სამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრში. ლიკვიდაციის პროცესი დაწყებულად ითვლება მისი რეგისტრაციის მომენტიდან. საწარმოს ლიკვიდაციის პროცესის დაწყების რეგისტრაციის შესახებ ელექტრონულ ინფორმაციას მარეგისტრირებელი ორგანო უგზავნის საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს მმართველობის სფეროში შემავალ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს – შემოსავლების სამსახურს.²³³ შესაბამისად, თუ სახეზეა „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი ეს შემთხვევა, დამსაქმებელ იურიდიულ პირს წარმოეშობა კანონისმიერი საფუძველი, შეწყვიტოს დასაქმებულ(ებ)თან შრომითი ურთიერთობა. აქ საგულისხმოა ერთი საკითხი, კერძოდ, ლიკვიდაციის დაწყება ძალიან ჰგავს რეორგანიზაციას, რომელიც მოცემულია შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილი „ა“ ქვეპუნქტში, თუმცა მათ შორის მნიშვნელოვანი განსხვავებაა. რეორგანიზაციის დროს ხდება არა კომპანიის ლიკვიდაცია, არამედ ცალკეული ქვედანაყოფის, დეპარტამენტის, სამსახურის, თუ სხვა დანაყოფის ლიკვიდაცია, ან ახალ სამტაბო განრიგზე გადასვლა და სხვა, ხოლო ლიკვიდაციის დროს კი ხდება არა ცალკეული ქვედანაყოფის, არამედ თავად კომპანიის, როგორც დამსაქმებელი ორგანიზაციის ლიკვიდაცია.

ერთ-ერთ საქმეზე ჯერ ქვემდგომი ინსტანციის სასამართლოებმა და საბოლოოდ უზენაესმა სასამართლომ დაადგინა, რომ ვინაიდან საქმეში არ იყო იმის დამადასტურებელი მტკიცებულებები, რომ დაიწყო, ან მიმდინარეობდა, ან განხორციელდა დამსაქმებელი კომპანიის ლიკვიდაციის პროცედურა „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-14 მუხლით დადგენილი წესით (არ იყო წარმოდგენილი კომპეტენტური ორგანოს მიერ დადგენილი წესით მიღებული გადაწყვეტილება ან ამონაწერი სამენარმეო რეესტრიდან), რაც დადასტურებდა საწარმოს ლიკვიდაციის პროცედურის დაწყების შესახებ ფაქტობრივ გარემოებას, მიჩნეულ იქნა, რომ სახეზე არ იყო შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის (ძველი რედაქციის 37-ე მუხლის) პირველი ნაწილის „ნ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევა.²³⁴

²³³ „მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-14 მუხლი.

²³⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 27 აპრილის №აპ-177-164-2015 განჩინება.

საინტერესოა, რამდენად შეიძლება მიჩნეულ იქნას განსახილველი ქვეპუნქტი („ნ“ ქვეპუნქტი) ისეთ შემთხვევის დროს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის რელევანტურ სამართლებრივ საფუძვლად, როდესაც დამსაქმებელი კომპანიის მიმართ დაწყებულია გადახდისუნარობის საქმე და მეურვედ „გადახდისუნარობის საქმის წარმოების შესახებ“²³⁵ საქართველოს კანონით დადგენილი წესით, დანიშნულია აღსრულების ეროვნული ბიურო. ასევე, როდესაც დაწყებულია „რეაბილიტაციისა და კრედიტორთა კოლექტიური დაკმაყოფილების შესახებ“ საქართველოს კანონის მიხედვით გადახდისუნარობისა და კრედიტორთა კოლექტიური დაკმაყოფილების პროცედურები.

ერთერთ საქმეზე, სადაც აღსრულების ეროვნული ბიურო წარმოადგენდა საწარმოს მეურვეს, მეურვემ დაადგინა, რომ როდესაც დამსაქმებელ საწარმოს მოთხოვნილი აქვს გადახდისუნარობის საქმის წარმოების დაწყება, რომელსაც შემდგომ უნდა მოჰყვეს ამ საწარმოს ლიკვიდაცია, საწარმოში დასაქმებულ პირებთან შრომითი ურთიერთობა უნდა შეწყდეს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ნ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.²³⁶ ანუ, მეურვემ ამ შემთხვევაში მიიჩნია, რომ სახეზე იყო ლიკვიდაციის დაწყების წინაპირობები და, შესაბამისად, საწარმოში დასაქმებულ პირებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის რეკომენდაცია კომპანიის დირექტორს სწორედ ამ ქვეპუნქტზე მითითებით მისცა. შესაძლოა, ასეთი ფართო ინტერპრეტაცია მთლად სწორი არ იყოს და უფრო მეტად რელევანტური მსგავს სიტუაციაში არა 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ნ“ ქვეპუნქტი, არამედ ამავე ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი, როგორც სხვა ობიექტური გარემოება იყოს.²³⁷

1.13. სხვა ობიექტური გარემოება

შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად სხვა ისეთ ობიექტურ გარემოებასაც მიიჩნევს, რაც ამ მუხლის პირველი ნაწილის ა-დან ნ ქვეპუნქტამდე ჩამონათვალში არ არის. აღნიშნული მოწესრიგებით კანონმდებელმა დამსაქმებელ ორგანიზაციას დაუტოვა

²³⁵ „გადახდისუნარობის საქმის წარმოების შესახებ“ საქართველოს კანონი, მიღების თარიღი: 28.03.2007. ეს კანონი ძალადაკარგულად იქნა ცნობილი 2021 წლის 1 აპრილს და, შესაბამისად, 2021 წლის 1 აპრილიდან ამოქმედდა „რეაბილიტაციისა და კრედიტორთა კოლექტიური დაკმაყოფილების შესახებ“ საქართველოს კანონი. ამ კანონის 121-ე მუხლის თანახმად, კანონის მოქმედება ვრცელდება მხოლოდ იმ გადახდისუნარობის საქმეებზე, რომლებზედაც გადახდისუნარობის შესახებ განცხადებები ამ კანონის ამოქმედების შემდეგ იქნება შეტანილი. კანონის ამოქმედებამდე დაწყებული გადახდისუნარობის საქმის წარმოება გაგრძელდება „გადახდისუნარობის საქმის წარმოების შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად. ამგვარად, დღესდღეობით გამოიყენება ორივე კანონი გადახდისუნარობის საქმის დაწყების თარიღიდან გამომდინარე.

²³⁶ ეს მაგალითი მოტანილია სიმონ ტაკაშვილის პირადი პრაქტიკიდან.

²³⁷ საგულისხმოა, რომ თუ მეურვე ამ შემთხვევას „ო“ ქვეპუნქტად დააკვალიფიცირებდა, მაშინ დასაქმებულზე მიიღებდნენ კომპენსაციას, რაც გათვალისწინებულია შრომის კოდექსით, ამიტომ, რადგან მეურვეს ფუნქცია ის იყო, რომ მაქსიმალურად დაეზოვა კომპანიის აქტივი, მისი მხრიდან მითითება სწორედ „ნ“ ქვეპუნქტზე მოხდა და არა „ო“ ქვეპუნქტზე.

ერთგვარი ბერკეტი, რათა ობიექტური საფუძვლის არსებობის პირობებში შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან.

შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი (ძველი რედაქციით 38-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი) არ არის დამსაქმებლის დისკრეციის ფარგლები და იმისათვის, რომ დამსაქმებლის მხრიდან სუბიექტური აღქმის გზით ნებისმიერი გარემოება არ მოხვდეს მითითებული დანაწესის მოქმედების სფეროში, მნიშვნელოვანია, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში ინდივიდუალურად შეფასდეს დამსაქმებლის მხრიდან მითითებულ საფუძველზე დაყრდნობით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ეფუძნება თუ არა ობიექტურად გამართლებულ გარემოებას, რაც კონკრეტული ობიექტური ფაქტების განმსაზღვრელი მტკიცებულებებით დადასტურებას ექვემდებარება.²³⁸ დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების მოშლა ობიექტურად მიზანშეწონილი უნდა იყოს. კერძოდ, უნდა არსებობდეს ისეთი საფუძველი, რომელიც არ არის კანონში უშუალოდ მითითებული, მაგრამ უპირობოდ ამართლებს ხელშეკრულების მოშლას.²³⁹ ამგვარად, იმის გათალისწინებით, რომ კანონმდებელი რამდენადაც მეტ თავისუფლებას ანიჭებს დამსაქმებელს, დასახელებული ნორმის ფარგლებში შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა (იმავე მუხლში ჩამოთვლილ შრომის ხელშეკრულების სხვა, უფრო კონკრეტულ და ამომწურავი ხასიათის საფუძვლებთან შედარებით), ამდენადვე, მეტ პასუხისმგებლობას აკისრებს, მაქსიმალურად კონკრეტული, გასაგები და არაორაზროვანი იყოს ინდივიდუალურ შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასახელებული საფუძველით.²⁴⁰

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, ობიექტური გარემოება მოსამართლემ უნდა განსაზღვროს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, რადგან ყოველგვარ ვითარებაზე მორგებული განმარტება ვერ იარსებებს იმ მარტივი მიზეზის გამო, რომ ერთი და იგივე ობიექტური გარემოება სხვადასხვა მოცემულობაში განსხვავებულად შეიძლება შეფასდეს. მთავარია, რომ მოცემული საფუძველით ხელშეკრულება შეწყდეს მართლზომიერი საშუალებითა და ობიექტურად გამართლებული გარემოებით, რაც ასევე არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს მხარეთა შორის უფლება-მოვალეობების კეთილსინდისიერად განხორციელების პრინციპს.²⁴¹

აღნიშნული ნორმით გათვალისწინებული საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების მოშლისთვის აუცილებელია: ა) შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი იყოს განსხვავებული იმავე მუხლში მითითებული სხვა საფუძვლისაგან; ბ) იგი არ იყოს დამოკიდებული დამსაქმებლის სუბიექტურ ნებაზე; გ) იყოს ფაქტობრივი, ე.ი. იმგვარი, რომლის დამტკიცება და უარყოფა შესაძლებელია; დ) გარეშე, ნეიტრალურ-

²³⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 18 სექტემბრის №ას-577-2020 განჩინება.

²³⁹ ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა - 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს. ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 118.

²⁴⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 16 სექტემბრის №ას-142-2020 განჩინება.

²⁴¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 18 სექტემბრის №ას-577-2020 განჩინება.

რი დამკვირვებლის თვალში წარმოადგენდეს საკმარის მიზეზს შრომითი ხელშეკრულების მოშლისათვის. ამასთან, ნების გამოხატვის საფუძველად არსებულ ქმედებასა და ნების გამოვლენას შორის უნდა არსებობდეს შედეგობრივი კავშირი და ე) ხელშეკრულების მოშლით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგს ხელშეკრულების შენარჩუნებით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგთან უპირატესობა ჰქონდეს.²⁴²

ამგვარად, შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი მხოლოდ იმ შემთხვევაში გამოიყენება, როდესაც არ არსებობს სხვა ის გარემოება, რაც ამავე ქვეპუნქტშია განსაზღვრული. მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეზე, სადაც გათავისუფლებულ პირთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, მხარე უთითებდა, რომ ეს საფუძველი განსახილველ შემთხვევაში მითითებული იყო იმისთვის, რომ დასაქმებულს არ გააჩნდა სამუშაოს შესრულების შესაძლების პროფესიული უნარ-ჩვევები.²⁴³ ცხადია, როდესაც სასამართლომ მოისმინა მოპასუხე დამსაქმებელი ორგანიზაციის პოზიცია, მიიჩნია, რომ რეალურად, სახეზე იყო არა „ო“ ქვეპუნქტი, არამედ 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი. ამაზე ცალსახად მოხდა სასამართლოს მხრიდან მითითება, რომ თუ ხდება პირის გათავისუფლება სხვა ობიექტური საფუძველით, მაშინ არ შეიძლება რეალურად არსებობდეს სხვა რომელიმე ქვეპუნქტი, რომელიც მითითებულია 47-ე მუხლის პირველ ნაწილში.²⁴⁴

პრაქტიკაში ხშირია შემთხვევა, როდესაც დამსაქმებელი დასაქმებულს ათავისუფლებს იმის გამო, რომ მათ შორის ურთიერთობა ძალიან გართულებულია და, ფაქტობრივად, შეუძლებელიც კია სამუშაოს შესრულება. ეს საკითხი განსაკუთრებით აქტუალურია ისეთ დროს, როდესაც სახეზეა დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორსა და მის უშუალოდ დაქვემდებარებაში მყოფი პირის ურთიერთობა. მაგალითად, დირექტორისა და მისი თანაშემწის ურთიერთობა და სხვა. ამ საკითხზე ქართულ რეალობაში მოიპოვება ერთი პრეცედენტული გადაწყვეტილება, სადაც ფაქტობრივი გარემოებები იყო შემდეგი: პირი დასაქმებული იყო ორგანიზაციაში ამ ორგანიზაციის თავჯდომარის თანაშემწედ. იმის გამო, რომ თავჯდომარესა და მის თანაშემწეს შორის ურთიერთობა გარკვეული პერიოდის შემდეგ ძალიან დაიძაბა და ფაქტობრივად შეუძლებელი გახდა ნორმალური სამუშაო პროცესის ორგანიზება, თავჯდომარემ მიიღო გადაწყვეტილება თანაშემწის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. აღნიშნული გასაჩივრდა სასამართლოში და საბოლოოდ ამ საკითხზე უზენაესმა სასამართლომ გააკეთა განმარტებები. კერძოდ, სასამართლოს განმარტებით, მოპასუხე თავადვე უთითებს, რომ პიროვნული შეუთავსებლობა გასცდა ორ პიროვნებას შორის ურთიერთობას და საფრთხე შეექმნა ბიუროს, როგორც საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ფუნქციონირებას და მის იმიჯს, რომელიც საჯარო სამართლებრივი ამოცანების განხორციელებისათვის დაკავშირებულია მოქალაქეებთან ურთიერთობასთან, კონკრეტული პირების საკითხებზე გადაწყვეტილებების

²⁴² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 27 ოქტომბრის №ას-126-2020 განჩინება.

²⁴³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 29 დეკემბრის №ას-1173-1093-2017 განჩინება.

²⁴⁴ იქვე.

მიღებასთან. ასეთ ვითარებაში, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ სწორედ დისციპლინური სამართალწარმოების გზით დადგენილი წესით უნდა ემოქმედა დამსაქმებელს, რადგან არა მხოლოდ პიროვნულ შეუთავსებლობაზე, არამედ საჯარო ინტერესების განხორციელებასთან დაკავშირებულ საფრთხეებზე უთითებს თავად მოპასუხე, თუმცა, ეს სწორედ ის შემთხვევაა, როდესაც მოპასუხეს ევალებოდა არა მხოლოდ ფაქტების მითითების, არამედ მათი დამადასტურებელი მტკიცებულებების წარდგენაც სასამართლოსათვის. დამსაქმებელი, რომელიც ცდილობს ყოფილი თანამშრომლის გათავისუფლების მართლზომიერების დამტკიცებას და აპელირებს ამ უკანასკნელის მიერ არა მხოლოდ უშუალო ხელმძღვანელთან პიროვნულ შეუთავსებლობაზე, უთითებს მთელი სამსახურის გამართული ფუნქციონირებისათვის საფრთხის შექმნაზე, შესაბამისად, თვითონვეა ვალდებული, წარადგინოს მტკიცებულებები, რომელთა სამართლებრივი ნონადობა და ვარგისიანობა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში სასამართლოს კვლევისა და შეფასების საგანი გახდება.²⁴⁵ შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მარტოოდენ იმაზე აპელირება, თითქოს თავჯდომარესა და მის თანაშემწეს შორის ურთიერთობა იმდენად იყო გართულებული, რომ შეუძლებელი იყო სამუშაოს შესრულება, არ ნიშნავს, რომ ამ შემთხვევაში დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა უნდა შეწყდეს. ეს საქმე მნიშვნელოვანი პრეცედენტია, რადგან პრაქტიკაში მსგავსი შემთხვევები საკმაოდ ხშირია. ერთ-ერთ საქმეზე საინტერესო იყო პირველი ინსტანციის სასამართლოს მსჯელობაც, სადაც დაახლოებით მსგავსი საკითხი განიხილებოდა და საქმეში მონმედ დაიკითხა დირექტორი, რომელმაც გაათავისუფლა თავისი თანაშემწე. სასამართლომ, მიუხედავად იმისა, რომ დააკმაყოფილა მოსარჩელის სარჩელი და ბათილად ცნო მისი გათავისუფლება, საკმაოდ საინტერესო მსჯელობა განავითარა დასაქმებულის იმავე თანამდებობაზე აღდგენასთან დაკავშირებით. სასამართლომ მიუთითა, რომ თანამდებობაზე აღდგენის შემთხვევაში, მოსარჩელემ კვლავ ურთიერთობა უნდა განაგრძოს მის უშუალო დამსაქმებელთან – სასამართლო სხდომაზე მონმედ დაკითხულ პირთან, რომელთა შორისაც სასამართლო სხდომაზე გამოიკვეთა გართულებული ურთიერთობები. შესაბამისად, მიუხედავად სხდომაზე მოსარჩელის მიერ გამოთქმული სურვილისა, რომ მას მაინც სურს სამსახურში აღდგენა, მხარეთა შორის გამოკვეთილი დაძაბული და გართულებული ურთიერთობიდან გამომდინარე, მიზანშეწონილია, რომ მოსარჩელე ანუ, დასაქმებული არ აღდგეს პირვანდელ თანამდებობაზე და მას მიეცეს კომპენსაცია.²⁴⁶ ამგვარად, გართულებულ ურთიერთობებს შრომის სამართალში, მით უმეტეს „ო“ ქვეპუნქტის მიზნებისთვის, საკმაოდ სპეციფიკური დანიშნულება და სამართლებრივი შედეგი აქვს.

შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტზე მსჯელობისას ყოველთვის ყურადღება უნდა მიექცეს იმას, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში საქმის სპეციფიკურობიდან გამომდინარე უნდა განისაზღვროს, გამოყენებადი არის განსახილველი ქვეპუნქტი, თუ არა. სასამართლო პრაქტიკაში არის შემთხვევები,

²⁴⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 3 თებერვლის №ას-570-545-2016 განჩინება.

²⁴⁶ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 8 ივლისის №2/394-18 გადაწყვეტილება.

როდესაც, მაგალითად, დამსაქმებელი ორგანიზაციის დირექტორის მიმართ მკვეთრად უარყოფითად განწყობილ პირთან მიმართებით სასამართლომ არ დაადგინა „ო“ ქვეპუნქტის გამოყენების კანონიერება.²⁴⁷ შესაბამისად, დამსაქმებელს აწევს იმის მტკიცების ტვირთი, რომ ჯერ დაადასტუროს „ო“ ქვეპუნქტის არსებობა და, შესაბამისად, ისეთი გარემოების არსებობა, რომელიც არ თავსდება 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის სხვა ქვეპუნქტებში და ამის შემდგომ კი დაადასტუროს, რომ დასაქმებულმა ნამდვილად ჩაიდინა ის გადაცდომა, რაც ქმნის ობიექტურ საფუძველს, რომ ეს უკანასკნელი გათავისუფლებულ იქნას დაკავებული თანამდებობიდან.

ამავდროულად, შრომის კოდექსში 2020 წელს განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების შედეგად, კოდექსში 47-ე მუხლში ცალკე ნაწილად ჩაიწერა, რომ შრომითი ხელშეკრულების ამ მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია, ამ კანონის 48-ე მუხლის პირველი ან მე-2 ნაწილით განსაზღვრულ წერილობით შეტყობინებაში დაასაბუთოს ის ობიექტური გარემოება, რომელიც, მისი შეხედულებით, ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.²⁴⁸ ამგვარად, „ო“ ქვეპუნქტის სპეციფიკურობის გათვალისწინებით, კანონმდებელი დამსაქმებელ ორგანიზაციას სასამართლოში წასვლამდე სთხოვს სხვა ობიექტური საფუძვლის დასაბუთებას დასაქმებულის გათავისუფლების დროს/ეტაპზე.

1.14. არასრულწლოვანთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა

შრომის კოდექსი, საკითხის სენსიტიურობიდან გამომდინარე, ცალკე გამოპყოს არასრულწლოვანთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს. კერძოდ, არასრულწლოვანის კანონიერ წარმომადგენელს ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს უფლება აქვს, მოითხოვოს არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, თუ მუშაობის გაგრძელება ზიანს მიაყენებს არასრულწლოვანის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას, ან სხვა მნიშვნელოვან ინტერესებს.

ზოგადად, შრომის კოდექსი იცნობს შრომითი ქმედუნარიანობის ცნებას და სრულწლოვანება არა სრულწლოვანებას კი განსაზღვრავს სამოქალაქო კოდექსი. კერძოდ, სამოქალაქო კოდექსის მე-12 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სრულწლოვანია პირი, რომელმაც 18 წლის ასაკს მიაღწია. შესაბამისად, 18 წლამდე ასაკის პირები მიიჩნევიან არასრულწლოვანებად. შრომის კოდექსი არასრულწლოვანთანაც უშვებს შრომის ხელშეკრულების დადებას, თუმცა არსებობს მთელი რიგი შეზღუდვებიც, რაც პრაქტიკაში არასრულწლოვანთან ხელშეკრულების დადების დროს უნდა იქნას გათვალისწინებული.²⁴⁹ აქ მნიშვნელოვანია, აღინიშნოს ისიც, რომ განსახილველი ნორმა არ ეხება არც დამსაქმებლის და არც დასაქმებული პირის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტას. ამ შემთხვევაში შეწყვეტის ინიციატორ მხარედ სხვა მესამე პირი გვევლინება, რომელიც, ფაქტობრივად, შრომითი ურთიერ-

²⁴⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 4 ივლისის №ას-715-2019 განჩინება.

²⁴⁸ საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის მე-3 ნაწილი.

²⁴⁹ იხ., იქვე, მე-10 მუხლი.

თობის მხარე არც კი არის. შესაბამისად, ნორმის სპეციფიკიდან გამომდინარე, უნდა დადგინდეს, თუ რატომ და რის გამო აძლევს კანონმდებელი სხვა მესამე პირს შრომით ურთიერთობაში ასეთი ჩარევის უფლებამოსილებას.

ამასთან, მნიშვნელოვანია, განისაზღვროს ის ღირებულებები, რომლის გამოც შესაძლებელია არასრულწლოვანთან დადებული შრომის ხელშეკრულება შეწყდეს მისი კანონიერი წარმომადგენლის, ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს მიერ. როგორც შრომის კოდექსი განსაზღვრავს, ეს ღირებულებები შესაძლოა იყოს ზიანის მიყენება ისეთი სიკეთისადმი, როგორიცაა ადამიანის სიცოცხლე, ან ჯანმრთელობა, ან სხვა მნიშვნელოვანი ინტერესი. პრაქტიკული თვალსაზრისით, კითხვებს ბადებს ბოლო აბსტრაქტული კრიტერიუმი – სხვა მნიშვნელოვანი ინტერესი. აღნიშნული საკმაოდ ფართო ინტერპრეტაციის საშუალებას იძლევა და უნდა განისაზღვროს ის ელემენტები, რაც ამ კრიტერიუმში შედის. იმის გათვალისწინებით, რომ ამ შემთხვევაში საუბარია არასრულწლოვანის ინტერესებზე, ყველაზე მეტად მნიშვნელოვანი ინტერესი, რაც შეიძლება, რომ არასრულწლოვანს ჰქონდეს ეს არის სწავლის/განათლების მიღება. შესაბამისად, თუ კონკრეტული სამუშაო, რომელსაც არასრულწლოვანი დასაქმებული ასრულებს და ამ სამუშაოს შესრულების გამო მის სწავლა-განათლებას საფრთხე ექმნება, არასრულწლოვანის წარმომადგენელს, ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს წარმოეშობა უფლება, მოითხოვოს არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა. გარდა სწავლა-განათლების მიღების შესაძლებლობაში ხელის შეშლისა, შესაძლოა არასრულწლოვანის მიერ სამუშაოს შესრულებამ გაართულოს, ან შეუძლებელი გახადოს მისი სხვა ისეთი მნიშვნელოვანი ინტერესის დაკმაყოფილება, რაც, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, საქმის ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით, შეფასების საგანი შეიძლება გახდეს. მთავარი ისაა, რომ შრომითი ურთიერთობის სოციალური ხასიათიდან გამომდინარე, ამ სამართალურთიერთობაში კანონმდებელი დასაშვებად მიიჩნევს მესამე პირის ჩარევას მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ საკითხი არასრულწლოვანის რეალურად მნიშვნელოვან ინტერესებს ეხება. უნდა აღინიშნოს, რომ გარდა ამ შემთხვევისა, შრომის კოდექსი არ იცნობს მსგავს შესაძლებლობას/შემთხვევას, რაც, ცხადია ისევ და ისევ დასაქმებულის განსაკუთრებული სტატუსიდან გამომდინარეობს.

1.15. ორსული დასაქმებულის გათავისუფლება

47-ე მუხლის მე-5 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დაუშვებელია დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ამ კანონის 46-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში, გარდა შრომითი ხელშეკრულების ამ მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“, „გ“, „დ“, „ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ ან „მ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტის შემთხვევისა.

ამგვარად, დამსაქმებელი ორსულ დასაქმებულს ვერ გაათავისუფლებს ორსულობისა და მშობიარობის გამო შევებულების, ასევე, ბავშვის მოვლისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შევებულების და ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შევებულების დროს, გარდა „ბ“, „გ“, „დ“, „ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ ან „მ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული

საფუძვლით შეწყვეტის შემთხვევისა. ამ ჩამონათვალში არ არის „ა“ ქვეპუნქტი, ანუ რეორგანიზაციის შემთხვევა, ასევე არ არის „ვ“ ქვეპუნქტი ანუ, დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან, ასევე „ი“ ქვეპუნქტი ანუ ხანგრძლივი შრომისუუნარობა, ასევე, გაფიცვის უკანონოდ ცნობა, დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის დაწყება და სხვა ობიექტური გარემოება. ამგვარად, თუ არსებობს 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის შემდეგი ქვეპუნქტები: „ა“, „ვ“, „ი“, „ლ“, „ნ“ და „ო“, მაშინ დამსაქმებელი ორსულ დასაქმებულს ვერ გაათავისუფლებს.

შრომის კოდექსი ზუსტად ამ ქვეპუნქტებს (47-ე მუხლის პირველ ნაწილში მოცემულ ქვეპუნქტებს - „ბ“, „გ“, „დ“, „ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ ან „მ“ ქვეპუნქტები) გამოჰყოფს ისეთ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, რომელიც სამხედრო სამსახურში, ან ნაფიც მსაჯულად იმყოფება. შესაბამისად, მსგავსი დასაქმებულის ცალკე ქვეთავად გამოყოფა და მსჯელობა არ არის მიზანშეწონილი, რადგან შრომის კოდექსი მათთან მიმართებით ერთნაირ სტანდარტს ადგენს.

2. დასაქმებულის მოთხოვნები შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას

მნიშვნელოვანი საკითხი, რომელიც მას შემდეგ წარმოიშობა, რაც გადაწყდება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერება/უკანონობა, არის სამართლებრივი შედეგების საკითხი. სამართლებრივი შედეგები მაშინაა საინტერესო და პრობლემური, თუ სასამართლო დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებას უკანონოდ ცნობს. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს აქვს რამდენიმე ალტერნატივა, რომ დაიკმაყოფილოს ის მოთხოვნები, რაც შესაძლოა, რომ მას ჰქონდეს ყოფილი დამსაქმებლის მიმართ. შრომის კოდექსის 42-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დასაქმებულს დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს შრომის ანაზღაურება სრულად მიეცემა. ამავე კოდექსის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად, კი სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

ამგვარად, იმ შემთხვევაში, თუ ბათილად იქნება ცნობილი დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება, დასაქმებულს იძულებითი განაცდური სრულად მიეცემა, თუმცა საინტერესოა, საკითხი რა რიგითობაა დადგენილი კოდექსის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილით გათვალისწინებულ შედეგებზე. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკით, როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი პირი შრომითი ხელშეკრულების ბათილად ცნობასა და უფლებებში აღდგენას ითხოვს, სასამართლომ თავად უნდა შეაფასოს მოსარჩელის უფლებრივი რესტიტუციის საუკეთესო გზა შემდეგი პრიორიტეტული თანმიმდევრობით, კერძოდ, თუ მო-

სარჩელის ინტერესი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენაა, სასამართლომ და-საქმებულისა და დამსაქმებლის ორმხრივი პატივისცემის ინტერესების დაცვით უნდა შეამოწმოს მითითებული მოთხოვნის საფუძვლიანობა და დაკმაყოფილების მიზან-შენიშვნა. პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნა საფუძვლიანია, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა, თუმცა აღნიშნული ავტომატურად არ იწვევს დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობის აღდგენას, ვინაიდან, აღნიშნული მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძ-ლებლობასა და ეფექტიანობაზე. შესაბამისად, თუ სასამართლომ დაადგინა, რომ გათავისუფლების ბრძანება უკანონოა, თუმცა უკანონოდ დათხოვნილი დასაქმებუ-ლის პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა შეუძლებელია, ან მიზანშეუწონელია, ასეთ შემთხვევაში სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. ამ მიზნით, მან უნდა გამოიკვლიოს რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლ-ფასი ეკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობებს შორის. იმავდროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებ-ლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა.²⁵⁰ იმ შემთხვევაში კი, თუ აღმოჩნდება, რომ ტოლფასი თანამდებობაც არ არსებობს, ან უკვე დაკავებულია, მაშინ სასამართლო მოსარჩელეს მიაკუთვნებს კომპენსაციას.

2.1. იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება (განაცდური)

შრომის კოდექსის 42-ე მუხლში მოცემული იძულებითი მოცდენის ნაცვლად პრაქტიკაში უფრო მეტად დამკვიდრებული ტერმინია იძულებითი განაცდური. ანუ, ეს არის თანხა, რაც დასაქმებულს უნდა მიეღოს და ვერ მიიღო იმ პერიოდიდან, როდესაც მას შეუწყვიტეს ხელშეკრულება სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესულ გადაწყვეტილებამდე, რომლითაც დასაქმებულის გათავისუფლება სასამართლომ უკანონოდ ცნო. ამგვარად, განაცდური მოიცავს პერიოდს გათავისუფლებიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე, ან გადაწყვეტი-ლების იძულებით აღსრულებამდე. აღნიშნული პრინციპი დადგენილია იმ მარტივი მიზეზის გამო, რომ ამ დროის განმავლობაში დასაქმებული ვერ ასრულებს სამუშაოს და, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამი-სად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად მოშლის მომენტიდან დასაქ-მებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოც-დენაა,²⁵¹ რაც უნდა ანაზღაურდეს.

²⁵⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 25 ნო-ემბრის №ას-442-2020 განჩინება.

²⁵¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 19 ივ-ნისის №ას-1745-2019 განჩინება.

იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საკითხთან მიმართებით უნდა აღინიშნოს, რომ მოთხოვნის წარმატებას განაპირობებს არა მხოლოდ ის გარემოება, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას საფუძვლად დაედო დამსაქმებლის არამართლზომიერი ნება, არამედ, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის შესაბამისად, დასაქმებულის მტკიცების ტვირთს შეადგენს ისიც, რომ შრომითი ურთიერთობის ფაქტობრივად არარსებობის პერიოდში დასაქმებული მზად იყო და ობიექტურად შეეძლო, შეესრულებინა სამუშაო, ხოლო იძულებითი მოცდენა განპირობებული იყო მხოლოდ დამსაქმებლის მართლსაწინააღმდეგო ქმედებით, რადგანაც შრომის კოდექსი იმპერატიულად ადგენს, რომ დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული მოცდენა ანაზღაურებას არ ექვემდებარება.²⁵²

იძულებითი განაცდურის დაკისრების დროს სასამართლო, გარდა შრომის კოდექსის 42-ე მუხლისა (ძველი რედაქციის 32-ე მუხლი), ხელმძღვანელობს ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსითაც. კერძოდ, სამოქალაქო კოდექსის 394-ე და 408-ე მუხლებით. სასამართლოს განმარტებით, შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად მოშლის ფაქტის დადგენისას სახეზეა სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლით განსაზღვრული ვალდებულების წარმოშობის წინაპირობა, თუმცა, ამავე კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, ზიანის ფულადი ანაზღაურება მიუღებელი ხელფასის ოდენობით გამართლებულია დასაქმებულის იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის შემთხვევაში, რაც შეეხება კომპენსაციის მიკუთვნების გზით დასაქმებულის უფლებრივ რესტიტუციას, კომპენსაციის ოდენობა თავისთავად მოიცავს მიყენებული ზიანის ფულად ანაზღაურებას და ამ თანხის ცალკე დაკისრების წინაპირობები აღარ არსებობს, ამდენად, ამ მხრივ კომპენსაციის მინიჭებით ამონურულია დასაქმებულის ინტერესი.²⁵³ კომპენსაციასთან დაკავშირებით ქვემოთ დეტალურად შევჩერდებით.

იძულებითი განაცდურთან დაკავშირებით მნიშვნელოვანია, რომ იმ საქმეებზე, რომლებიც 2020 წლის სექტემბრის საკანონმდებლო ცვლილებებამდე წარმოიშვა, აღნიშნული ცნება სხვაგვარად განიმარტება, ვიდრე ეს მოცემულია საკანონმდებლო ცვლილებების შემდგომ ნორმებში. კერძოდ, როგორც აღინიშნა, მოქმედი კანონით ერთმანეთისგან გამიჯნულია იძულებითი განაცდური და კომპენსაცია. შესაძლოა, რომ დამსაქმებელს ორივე დაეკისროს, თუ სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია. ამის საპირისპიროდ, 2020 წლის საკანონმდებლო ცვლილებებამდე წარმოშობილ შრომით დაევებზე სასამართლოს მიდგომა შემდეგნაირია: განაცდური დამსაქმებელს იმ შემთხვევაში ეკისრება, თუ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ბათილად იქნა ცნობილი და ამასთან, უკანონოდ დათხოვნილი პირი იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგება. მოცემულ შემთხვევაში, იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი სამსახურში აღდგენის ნაწილში არ დააკმაყოფილდა და ამ ნაწილში მიღებული იქნა გადაწყვეტილება სამსახურში აღდგენის სანაცვლოდ კომპენსაციის მიკუთვნების თაობაზე, სამუშაოდან გათავისუფლების დღიდან სამუშაოზე აღდგენამდე დროის მონაკვეთში

²⁵² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 13 ივლისის №ას-1206-1126-2017 განჩინება.

²⁵³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 30 ივნისის №ას-1552-2019 განჩინება.

იძულებითი განაცდურის დაკისრება საფუძველს მოკლებულია.²⁵⁴ ამდენად, 2020 წლის სექტემბრის საკანონმდებლო ცვლილებებამდე წარმოშობილ შრომით დაევბზე იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულის აღდგენა იმავე, ან ტოლფას თანამდებობაზე შეუძლებელია, კომპენსაცია შთანთქავს იძულებით განაცდურს.²⁵⁵

ამასთან, არის შემთხვევები, როდესაც კომპენსაცია უტოლდება იძულებით განაცდურს. ანუ, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია, რომლის ოდენობაც იგივეა, რაც განაცდურის, უბრალოდ, მას ფორმალურად ეწოდება კომპენსაცია და არა განაცდური. ერთ-ერთ საქმეზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ ქვედა ინსტანციის სასამართლომ სავსებით მართებულად დააკისრა დამსაქმებელ ორგანიზაციას კომპენსაციის გადახდა მოსარჩელების სასარგებლოდ, მათი განაცდური ხელფასის ოდენობით, რაც ვერ ჩაითვლება დასაქმებულების უსაფუძვლოდ გამდიდრებად, ვინაიდან სადავო ბრძანებების ბათილად ცნობით დადგინდა დასაქმებულების უკანონო გათავისუფლება სამსახურიდან, რაც საფუძველს ქმნის, რომ ამ უკანასკნელებმა კომპენსაციის სახით მიიღონ მინიმუმ ის თანხა, რასაც სადავო ბრძანებების არარსებობის პირობებში, ივარაუდება, რომ მიიღებდნენ.²⁵⁶

ზემოთ განხილული მიდგომები, რომლებიც იძულებით განაცდურსა და კომპენსაციასთან მიმართებით არსებობს, სავარაუდოდ შეიცვლება იმ ახალი სასამართლო პრაქტიკით, რაც 2020 წლის სექტემბრის საკანონმდებლო ცვლილებების შემდგომ ჩამოყალიბდება. აღნიშნული დასკვნის საფუძველს იძლევა ის საკანონმდებლო ჩანაწერი, რომლითაც დადგინდა, რომ დასაქმებულს უფლება აქვს, პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენის, ან მის ნაცვლად დაკისრებული კომპენსაციის გადახდის გარდა, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების თარიღამდე.²⁵⁷

2.2. იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა

შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილი ჩამოთვლის ერთგვარ რიგითობას, თუ რა სამართლებრივი შედეგი შეიძლება რომ დადგეს, თუ დასაქმებულის თანამდებობიდან გათავისუფლების გადაწყვეტილება ბათილად იქნება ცნობილი. ყველა-

²⁵⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 18 თებერვლის №ას-1208-2018 გადაწყვეტილება.

²⁵⁵ ამ საკითხთან დაკავშირებით საინტერესოა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ერთი გადაწყვეტილება, სადაც მითითებულია, რომ „განაცდური ის შემოსავალია, რომელიც უკანონოდ გათავისუფლებულმა პირმა გათავისუფლებიდან აღდგენამდე პერიოდში ვერ მიიღო, ხოლო კომპენსაცია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის ალტერნატივაა, რომლითაც უკანონოდ გათავისუფლებული პირის მატერიალური და არამატერიალური დანაკარგის კომპენსირება ხდება. შესაბამისად, ორივეს განაცდურისა და კომპენსაციის ერთდროულად მოთხოვნის უფლება დაუშვებელია.“ იხ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 9 ოქტომბრის №ას-890-857-2016 განჩინება.

²⁵⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 5 ივლისის №ას-143-2019 განჩინება.

²⁵⁷ საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მე-9 ნაწილი.

ზე მნიშვნელოვანი და პირველი ამ რიგითობაში არის ის, რომ უნდა მოხდეს დასაქმებული იმავე თანამდებობაზე აღდგენა, სადაც ის მუშაობდა და რა უფლება-მოვალეობებიც მას ხელშეკრულების შეწყვეტამდე ჰქონდა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ იმავე თანამდებობაზე აღდგენა ხდება, როდესაც ეს თანამდებობა ვაკანტურია.²⁵⁸ სხვა შემთხვევაში, თუ ის პოზიცია, რომელიც დასაქმებულს ეკავა, კვლავ არსებობს დამსაქმებელ ორგანიზაციაში, მაგრამ ვაკანტური არ არის, მაშინ დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია.

მეორე მნიშვნელოვანი საკითხი, რომელიც სამუშაოზე აღდგენას მიემართება, არის არა იმავე თანამდებობაზე აღდგენა, რაზეც დასაქმებული მუშაობდა, არამედ ტოლფას პოზიციაზე/თანამდებობაზე აღდგენა. ეს საკითხი საკმაოდ მნიშვნელოვანია, რადგან ხშირ შემთხვევაში დამსაქმებელი ხელოვნურად „აქრობს“ იმ პოზიციას, რომელზედაც დასაქმებული მუშაობდა და ქმნის ახალ პოზიციებს, რომელიც არსებითად იგივე, ან მეტ-ნაკლებად მსგავსი შინაარსის და უფლება-მოვალეობების მატარებელია, რაც თავდაპირველი სამუშაო პოზიცია. ამ დროს დასაქმებულს შეუძლია, სარჩელით მოთხოვოს არა იმავე თანამდებობაზე აღდგენა, რომელიც მას გათავისუფლებამდე ეკავა, არამედ გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. შესაბამისად, წარმოიშობა საკითხი, თუ რა იგულისხმება ტოლფასობაში. ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნით აღძრული სარჩელის დროს საჭიროა, დადგინდეს მოსარჩელის მიერ მითითებული თანამდებობა რამდენად შეესაბამება მის გათავისუფლებამდე დაკავებულ პოზიციას. აღნიშნული მნიშვნელოვანია, რადგან მოსარჩელემ, მისი შრომითი უფლებების თაობაზე გამართული სამართალწარმოების შედეგად, მისთვის მიუღებელი სამუშაო ადგილი, ან ისეთი თანამდებობა არ უნდა მიიღოს, რომლის დასაქმებულად მას სპეციალური ცოდნა და მომზადება არ გააჩნია. უკანონოდ დათხოვნილის ტოლფას, თუმცა მისთვის შეუფერებელ თანამდებობაზე დასაქმებით, ამავე თანამდებობიდან მისი კანონიერად გათავისუფლების ფაქტობრივი წინაპირობა შეიქმნება, რადგან საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტი დამსაქმებელს უფლებას ანიჭებს, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყვიტოს, დაკავებულ თანამდებობასთან/მესასრულებელ სამუშაოსთან მისი კვალიფიკაციის, ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის გამო.²⁵⁹

მნიშვნელოვანი განმარტება აქვს გაკეთებული სასამართლოს ერთ-ერთ საქმეზე, სადაც აღინიშნა, რომ თუ საქმის განხილვის დროისათვის არსებობდა ვაკანტური ტოლფასი თანამდებობა, ხოლო გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე დამსაქმებლის მხრიდან იმგვარი გადაწყვეტილების მიღება, რომელიც მისთვის არასასურველი კანდიდატის პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენას გამოიწვევს, მიუხედავად სამართლის ფორმალური მიდგომების დაცვისა, ეს არ შეიძლება მიჩნეულ იქნას ბრუნვის სუბიექტის მხრიდან სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლით გათვა-

²⁵⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 24 ივლისის №ას-1130-2019 განჩინება.

²⁵⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 4 თებერვლის №ას-1189-2020 განჩინება.

ლისწინებულ კეთილსინდისიერ ქცევად.²⁶⁰ შესაბამისად, ის გარემოება, როდესაც დამსაქმებლისათვის ცნობილია დავის მის სანინალმდეგოდ გადაწყვეტის თაობაზე და ეს უკანასკნელი მხოლოდ უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოუყენებლობით ამართლებს საკუთარ ქმედებას, ვერ იქნება მიჩნეული მართლზომიერ ქცევად. მოცემულ შემთხვევაში მხარე მხოლოდ სამართლის ჩარჩო ნორმებზე აპელირებით შემოიფარგლა და შტატების შემცირების, ასევე, ვაკანტურ თანამდებობაზე სხვა პირთა დანიშვნის აუცილებლობა არ აუხსნია, რაც არა მის წინაშე დასახული მიზნების განხორციელებას, არამედ თვითნებობის ეფექტს სძენს მის გადაწყვეტილებას, ხოლო სასამართლო ვერ იმსჯელებს იმაზე, საჯარო და კერძო ინტერესთა პროპორციულობა დაიცვა თუ არა მან, როგორც ადმინისტრაციულმა ორგანომ საკუთარი დისკრეციის ფარგლებში საკადრო გადაწყვეტილების მიღებისას.²⁶¹ ამგვარად, თუ დამსაქმებელი ხელოვნურად შეუქმნის წინააღმდეგობას დასაქმებულს, რომ იგი ვერ დასაქმდეს ტოლფას თანამდებობაზე, შესაძლოა ეს სასამართლოს მხრიდან მკაცრი შეფასების საგანი გახდეს და აღნიშნულმა თუნდაც კომპენსაციის გაზრდა გამოიწვიოს.

აქვე, მნიშვნელოვანია, რომ, ამასთან, სასამართლო იმის მტკიცების ტვირთს, რომ დამსაქმებელ ორგანიზაციაში ტოლფასი თანამდებობა არსებობს, მოსარჩელე მხარეს აკისრებს.²⁶² ამავდროულად, სასამართლომ უნდა დაადგინოს, ხომ არ არის შესაძლებელი უფლებადარღვეული დასაქმებულის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა. ამ მიზნით მან უნდა გამოიკვლიოს, რა ადამიანურ რესურსს ფლობს დამსაქმებელი, რა ტოლფასი ვაკანტური პოზიციები აქვს მას, რა ფუნქციური მსგავსებაა პირვანდელ და ტოლფას თანამდებობებს შორის. იმავდროულად, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა.²⁶³ აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ პირიქით, იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დამსაქმებელ ორგანიზაციაში ვაკანტური თანამდებობა არ არსებობს, თავად დამსაქმებელს აწევს. ერთ-ერთ საქმეზე საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ მიუთითა, რომ მხოლოდ დამსაქმებელი ორგანიზაციის განცხადება, რომ იგივე თანამდებობა სხვა პირს აქვს დაკავებული და, შესაბამისად, გათავისუფლებული (მოსარჩელე) პირი ველარ აღდგება იმ თანამდებობაზე, რომელსაც იგი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე იკავებდა, არ არის გაზიარებული სასამართლო პრაქტიკით.²⁶⁴ კერძოდ, ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის ფაქტის მტკიცება მოპასუხის ვალდებულებაა. ამასთან, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით (დღეს

²⁶⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 31 იანვრის №ას-1116-2019 განჩინება.

²⁶¹ იქვე.

²⁶² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 26 გარტის №ას-1535-1455-2017 განჩინება. ასევე, ამავე პალატის 2020 წლის 30 ივნისის №ას-1552-2019 განჩინება და 2021 წლის 4 თებერვლის №ას-1189-2020 განჩინება.

²⁶³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 31 ოქტომბრის №ას-1414-1334-20 განჩინება.

²⁶⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 6 თებერვლის №ას-267-2019 განჩინება.

მოქმედი რედაქციის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილი) განსაზღვრულ ალტერნატივით გამოყენება დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც აღარ არსებობს დასაქმებულის მიერ ადრე დაკავებული თანამდებობა, ან იგი აღარაა ვაკანტური.²⁶⁵ აღნიშნული მიდგომა გამართლებულია, რადგან ვაკანტური თანამდებობის არარსებობით არ შეიძლება ერთი პირის უფლების დაცვის ხარჯზე სხვა კეთილსინდისიერი, კონკურსის წესით დასაქმებული პირის უფლებები შეილახოს.²⁶⁶ ვაკანტური ადგილის შევსება მოსარჩელის იმავე სამუშაოზე აღდგენას გამორიცხავს იმითომ, რომ კონკურსის წესით დასაქმებულ მესამე პირს აქვს კანონიერი ნდობა კონკურსის შედეგების მიმართ.²⁶⁷

2.3. კომპენსაცია

2.3.1. კრიტერიუმები

საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული კომპენსაცია საკმაოდ აბსტრაქტული და, ამავდროულად, ბუნდოვანი ცნებაა. არც მოქმედი შრომის კოდექსი და არც კერძოსამართლებრივი ურთიერთობის მარეგულირებელი სხვა ნორმატიული აქტი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას და/ან მისი გამოანგარიშების წესს. სხვადასხვა ქვეყნის სასამართლო პრაქტიკის განზოგადება კი იძლევა კომპენსაციის გამოთვლის შესაძლებლობას შემდეგი კრიტერიუმებით:

- კომპანიის ლიკვიდურობა;
- პირის შანსები შრომის ბაზარზე;
- პირის სოციალური მდგომარეობა;
- დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა;
- დასაქმდა თუ არა პირი სხვაგან დავის პერიოდში;
- სამუშაო სტაჟი;
- დამსაქმებლის სანარმოუნარიანობა;
- პირის მუშაობის ხანგრძლივობა დამსაქმებელთან.²⁶⁸

კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნას, რომ შრომით სამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც საშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდეც განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად, გასათვალისწინებელია უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია,

²⁶⁵ იქვე.

²⁶⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 26 მარტის №ას-1535-1455-2017 განჩინება.

²⁶⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 6 ივლისის №ას-1103-1060-2016 განჩინება.

²⁶⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 3 ივნისის №ას-1327-2018 განჩინება. ასევე, ამავე პალატის 2020 წლის 30 აპრილის ას-1560-2018 განჩინება.

სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ.²⁶⁹

ამგვარად, კომპენსაციის ოდენობასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, კანონის ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს და იგი ყოველი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება, რადროსაც სასამართლო ხელმძღვანელობს საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით, მხედველობაში იღებს იმ დროს, რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება და სხვ. კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. სასამართლო არ არის შეზღუდული კომპენსაციის განსაზღვრაში, რადგან საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას და სასამართლოებს მიანდობს ამ საკითხის შეფასებასა და გადაწყვეტას. შესაბამისად, სასამართლო, ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას.²⁷⁰

შრომის სამართალში კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ შესატყვისი საშუალოს მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა. ამდენად, კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. კომპენსაციის განსაზღვრასთან დაკავშირებით, გათვალისწინებული უნდა იქნეს, რომ ეს არის პასუხისმგებლობის ზომა, რაც ეკისრება დამსაქმებელს მუშაკის უკანონოდ დათხოვნისათვის და მანვე (კომპენსაციის ოდენობამ) უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნა, რითაც კომპენსაცია განსხვავდება ზიანის ანაზღაურებისას პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისგან. ამასთან, მხედველობაშია მისაღები, რომ კომპენსაციის ზოგადი მიზანი და ორიენტირი არის ის, რომ მან დაფაროს დროის ის მონაკვეთი (მინიმალურად), რაც საჭირო იქნებოდა ახალი სამსახურის მოსაძებნად. საგულისხმოა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38.8 მუხლი (ამჟამად მოქმედი რედაქციით 48.8 მუხლი) არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას. ამ მოცემულობაში კომპენსაციის ოდენობა ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების შეფასებით ხორციელდება.²⁷¹

ციტირებული სასამართლო გადაწყვეტილებებიდან გამომდინარე, ცალსახად შეიძლება ითქვას, რომ კომპენსაციის ოდენობა არის მთლიანად სასამართლოს დისკრეტია. შესაბამისად, იგი შესაძლოა, სხვადასხვა შემთხვევაში სხვადასხვაგვარი

²⁶⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 30 სექტემბრის №ას-296-2020 განჩინება.

²⁷⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 31 ოქტომბრის №ას-1414-1334-20 განჩინება.

²⁷¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 18 თებერვლის №ას-1208-2018 გადაწყვეტილება.

იყოს. მთავარი, რაც კომპენსაციის მიცემის გზით უნდა მოხდეს, არის ის, რომ კომპენსაციით დასაქმებულის დარღვეული უფლებები მეტ-ნაკლებად დამაკმაყოფილებლად მაინც აღდგეს. შესაბამისად, სასამართლოც სწორედ ამ პრინციპით და ორიენტირით ხელმძღვანელობს.

3. სასარჩელო მოთხოვნის ჩამოყალიბების ტექნიკა

წინამდებარე ნაშრომის მიზნებიდან გამომდინარე მიზანშეწონილია, რეკომენდაციების სახით ჩამოყალიბდეს შესაძლო სასარჩელო მოთხოვნები, რაც შეიძლება დასაქმებულს ჰქონდეს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში. უპირველესად, დამსაქმებელმა სარჩელი უნდა მოითხოვოს მისი სამსახურიდან გათავისუფლების გადაწყვეტილების/პრძანების ბათილობა.

ქართულ რელობაში ხშირია შემთხვევა, როდესაც დასაქმებულის გათავისუფლება ყოველგვარი წერილობითი დოკუმენტის გარეშე ხდება. მაგალითად, დაიბარებენ პირს და გამოუცხადებენ, რომ იგი გათავისუფლებულია თანამდებობიდან და ა.შ. ასეთ შემთხვევაში, სასამართლოში მტკიცების ტვირთის გაადვილებისა და, ზოგადად, საქმის წარმოებისთვის მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულმა წერილობით მისწეროს დამსაქმებელს და წერილობითვე დაადასტურებინოს მასთან (დასაქმებულთან) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ფაქტი. ამის შემდეგ კი მოსარჩელის, ანუ დასაქმებულის სასარჩელო მოთხოვნები იქნება შემდეგი:

სასარჩელო მოთხოვნა და მისი საპარტოლგარეშე საფუძვლები

1. სასარჩელო მოთხოვნა

ბათილად იქნას ცნობილი დამსაქმებელი ორგანიზაციის N-ის დირექტორის (ან სხვა უფლებამოსილი პირის) 2021 წლის – მისის პრძანება (ან გადაწყვეტილება) დასაქმებულის (კონკრეტული სახელი გვარი და პირადი მონაცემები) სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ;
მოთხოვნის საპარტოლგარეშე საფუძვლები:

2. სასარჩელო მოთხოვნა

დასაქმებული აღდგენილ იქნას იმავე თანამდებობაზე, რომელიც მას ეკავა გათავისუფლებამდე (ან შესაძლებელია პირდაპირ დღიწეროს თანამდებობა);
მოთხოვნის საპარტოლგარეშე საფუძვლები:

3. სასარჩელო მოთხოვნა

მოასუსტეს (დამსაქმებელ ორგანიზაციას) მოსარჩელის (დასაქმებულის) სასარჩელოდ დაეცხროს იბულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების თარიღამდე;

ეს სასარჩელო მოთხოვნები პირობითია. თუ აღმოჩნდება, რომ იგივე თანამდებობა, ან ტოლფასი თანამდებობა აღარ არსებობს, ან ვაკანტური არ არის, მაშინ, როგორც ზემოთ აღინიშნა, სამსახურში აღდგენა შეიცვლება კომპენსაციით. ანუ, კომპენსაციის მოთხოვნა თავიდანვეც შესაძლებელია სარჩელის შეტანის მომენტში

და მერეც, როდესაც გაირკვევა, რომ თანამდებობა აღარ არსებობს, ან ეაკანტური რომ აღარ არის.

ასევე, იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული ითხოვს დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენას, შესაძლოა მის სასარჩელო მოთხოვნებს დაემატოს კიდევ ერთი:

4. სასარჩელო მოთხოვნა

დადგენილ იქნას დისკრიმინაციული მოპეროების ფაქტი მოსარჩელის მიმართ;

5. სასარჩელო მოთხოვნა

მოპასუხეს (დამსაქმებელ ორგანიზაციას) მოსარჩელის (დასაქმებულის) სასარგებლოდ დაეკისროს მორალური ზიანის ანაზღაურება X ლარის ოდენობით;

6. სასარჩელო მოთხოვნა

დაევალოს მოპასუხე მხარეს გამოვლენილი დისკრიმინაციის (უნდა მიეთითოს დისკრიმინაციის კონკრეტული სახე) აღმოფხვრა.

ამასთან, შესაძლოა არსებობდეს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის მე-4 ნაწილით გათვალისწინებული ე.წ. კანონისმიერი პირგასამტეხლოს დაკისრების წინაპირობებიც. კერძოდ, აღნიშნული პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ეს წესი არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლის მე-9 ნაწილით გათვალისწინებულ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე. შესაბამისად, სასარჩელო მოთხოვნას დაემატოს კიდევ ერთი:

7. სასარჩელო მოთხოვნა

მოპასუხეს (დამსაქმებელ ორგანიზაციას) დასაქმებულის (მოსარჩელის) სასარგებლოდ დაეკისროს დასაქმებულისთვის გადაუხადელი (მაგალითად) იანვრის თვის სახელფასო ანაზღაურებაზე დარიცხული 0.07% პროცენტი (პირობითად) 2021 წლის 30 იანვრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების იძულებითი აღსრულების დღემდე.

**თავი V. შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი
დავების მიმართ მოქმედი ვადები და პროცედურა**

1. ვადების და ხანდაზმულობის მნიშვნელობა

ერთმანეთისგან განასხვავებენ ვადას და დროს. ვადა დროის გარკვეული მონაკვეთია, მაგრამ დრო განსხვავდება ვადისგან და სამართლებრივ კატეგორიას არ მიეკუთვნება. ამასთან, დრო უფრო ფართო ცნებაა და მოიცავს ვადასაც.²⁷² ვადა მიიჩნევა, როგორც დროის განსაზღვრული პერიოდი (მომენტი), რომელსაც კანონმდებლობა უკავშირებს ამა თუ იმ იურიდიული შედეგის დადგომას.²⁷³ ზოგადად, ვადები სამოქალაქო უფლების განხორციელებისას მნიშვნელოვან როლს თამაშობს. ცალკეული უფლების განხორციელება, როგორც წესი, სწორედ დროის გარკვეულ მონაკვეთშია შესაძლებელი.²⁷⁴ ვადებს განსაკუთრებით დიდი მნიშვნელობა ენიჭება დამსაქმებელსა და დასაქმებულის ურთიერთობებში, რაც გამომდინარეობს შრომითი ურთიერთობის ბუნებიდან.²⁷⁵

დიდი მნიშვნელობა აქვს ასევე ხანდაზმულობის ვადებს. საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ დრო დიდ როლს თამაშობს დარღვეული თუ სადავოდ ქცეული უფლების დაცვის საკითხში. მხარეთა შორის გარკვეული სამართლებრივი ურთიერთობები შეიძლება იმდენად დიდი ხნის წინ წარმოიშვას, რომ გავლენა მოახდინოს მხარეთა უფლება-მოვალეობებზე. მართლწესრიგი ითვალისწინებს ხანდაზმულობის ინსტიტუტს, რომლის ერთ-ერთ სახესაც წარმოადგენს სასარჩელო ხანდაზმულობა. მისი არსებობა განპირობებულია ხელშეკრულების მხარეთა თანასწორობისა და მათი ინტერესების თანაბარი დაცვის საჭიროებიდან გამომდინარე. გონივრული სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადების არსებობა უფლების რეალიზაციის აუცილებელი წინაპირობაა. განსაზღვრული დროის გასვლის შემდეგ სამართლებრივი სტაბილურობის მოთხოვნა უფრო მეტად დაცვის ღირსია. სასარჩელო ხანდაზმულობა უფლების განხორციელებისათვის განსაზღვრულ ჩარჩოებს აწესებს. იგი წარმოადგენს მიზნის მიღწევის საშუალებას და არა თვითმიზანს. ამასთან, საკასაციო პალატა აღნიშნავს, რომ ხანდაზმულობის დაწყებისათვის, როგორც წესი, არ არის სავალდებულო, რომ კრედიტორმა მისთვის ცნობილ ფაქტებს სამართლებრივი შეფასება მისცეს.²⁷⁶ თუ კრედიტორი მცდარ დასკვნებს გამოიტანს, ფაქტებს მცდარად შეაფასებს, ხანდაზმულობის ვადის დინება მაინც იწყება. ხანდაზმულობის ვადების დაწყებისათვის მი-

²⁷² კვანტალიანი ნ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I, თბილისი, 2017, 697.

²⁷³ ახვლედიანი ზ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი პირველი, თბილისი, 1999, 306.

²⁷⁴ კვანტალიანი ნ., სამოქალაქო კოდექსის კომენტარი, წიგნი I, თბილისი, 2017, 697; იხ. ასევე, ხვედელიძე მ., შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი დავების მიმართ მოქმედი მატერიალური და პროცესუალური ვადები, ყურნალი „მართლმსაჯულება და კანონი“, 2019, №3, 109-110.

²⁷⁵ ხვედელიძე მ., შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი დავების მიმართ მოქმედი მატერიალური და პროცესუალური ვადები, ყურნალი „მართლმსაჯულება და კანონი“, 2019, №3, 109-110.

²⁷⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 11 მარტის №ას-1601-2018 გადაწყვეტილება.

ზანშენონილად უნდა იქნეს მიჩნეული ხანდაზმულობის საფუძვლად არსებული ფაქტობრივი გარემოებების ცოდნა მისი სამართლებრივი შეფასების გარეშე, რადგან რთულია, შესაბამისი განათლების არმქონე პირს მოეთხოვოს ნორმის ქმედების შემადგენლობის კომპონენტების შეფასება²⁷⁷.

ხანდაზმულობა – ეს არის კანონით დადგენილი ვადა, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომელიც თვლის, რომ მისი უფლება შეილახა, შეუძლია მოითხოვოს იძულებითი აღსრულება, ან უფლების დაცვა სასამართლოში სარჩელის შეტანის გზით. ხანდაზმულობა ხელს უწყობს რა სამოქალაქო ურთიერთობათა სტაბილიზაციას, ამავდროულად ემსახურება სახელშეკრულებო დისციპლინის სიმყარეს და ეხმარება სამოქალაქო ურთიერთობის მონაწილეებს თავიანთი უფლებებისა და ვალდებულებების აქტიურად და დროულად განხორციელებაში²⁷⁸. სასარჩელო მოთხოვნების და, ზოგადად, უფლების რეალიზების ხანდაზმულობის ვადების მნიშვნელობა განსაკუთრებით იზრდება მაშინ, როდესაც სამართლებრივ ურთიერთობებში რაიმე სახის ვალდებულების დარღვევას, ან/და დავის წარმოშობას აქვს ადგილი.²⁷⁹ აღსანიშნავია, რომ ხანდაზმულობის ვადის გასვლით ისპობა სასამართლოს, ან სხვა ორგანოს მეშვეობით პირის მოთხოვნის იძულებით განხორციელების შესაძლებლობა, მაგრამ არა სასამართლოსათვის, ან სხვა ორგანოსათვის მიმართვის უფლება. ხანდაზმულობის ვადა სპობს უფლების იძულებით განხორციელების შესაძლებლობას მატერიალური და არა პროცესუალური თვალსაზრისით. საკასაციო პალატამ არერთ საქმეზე განმარტა, რომ სასარჩელო ხანდაზმულობის ინსტიტუტი წარმოადგენს უფლების დაცვის მატერიალურსამართლებრივ საშუალებას, რადგან სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ მოთხოვნა მატერიალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით არსებობს, თუმცა სასამართლო წესით ამ მოთხოვნის იძულებითი განხორციელება კონკრეტული წინაპირობის არსებობისას, არ ხდება.²⁸⁰

ერთმანეთისგან განსხვავდება მატერიალურსამართლებრივი და პროცესუალურსამართლებრივი ვადები. დასახელებული ვადები, ერთი მხრივ, საპროცესო და, მეორე მხრივ, მატერიალურ ვადებთან დაკავშირებით, ამა თუ იმ სამართლებრივი ურთიერთობების მიმართაა დადგენილი. მატერიალური უფლება ხანდაზმულობის ვადის გასვლასთან ერთად ავტომატურად არ უქმდება. ამისათვის დაინტერესებულმა პირმა სასამართლოს უნდა განუცხადოს მოთხოვნის ხანდაზმულობის შესახებ, რომლის შემონგების გარეშე სასამართლოს მხრიდან ისეთი მოქმედებების განხორციელება, როგორცაა მტკიცების საგანში შემავალი ფაქტების დადგენა, აზრს კარგავს²⁸¹. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ სახელშეკრულებო მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე მითითების შედეგად წარმოშობილი საწინააღმდეგო უფლება მატე-

²⁷⁷ იქვე.

²⁷⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2011 წლის 15 ნოემბრის განჩინება, საქმე №ას-988-1021-2011.

²⁷⁹ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 17 ივლისის №28/1152-15 განჩინება.

²⁸⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 11 მარტის №ას-1601-2018 გადაწყვეტილება.

²⁸¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 17 აპრილის №ას-58-57-2014 განჩინება.

რიალურსამართლებრივი მნიშვნელობით შესაგებელია, რომელიც მოთხოვნის განხორციელებას ხანგრძლივად, ან დროებით აფერხებს. ხანდაზმულობის ვადების გათვალისწინება სასამართლოს მიერ ხორციელდება არა საკუთარი ინიციატივით, არამედ მხოლოდ საქმის განხილვაში მონაწილე მხარეების (მხარის) მიერ აღნიშნულზე მითითების შემთხვევაში.²⁸²

საკასაციო პალატამ აღნიშნა, რომ სამოქალაქო კოდექსის 128-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხანდაზმულობის ვადა ვრცელდება სხვა პირისაგან რაიმე მოქმედების შესრულების, ან მოქმედებისაგან თავის შეკავების მოთხოვნის უფლებაზე. ხანდაზმულობის ვადების დანესებით, კანონმდებლის მიზანია, გამორიცხოს კრედიტორის უფლების განხორციელების არათანაზომიერად ან ბოროტად გამოყენების საფრთხე. გარდა ამისა: ა) ხანდაზმულობის ვადა სასამართლოს უმსუბუქეს ფაქტების დადგენისა და შესწავლის პროცესს და ამ გზით ხელს უწყობს დასაბუთებული გადაწყვეტილების გამოტანას; ბ) ხელს უწყობს სამოქალაქო ბრუნვის სტაბილიზაციას; გ) აძლიერებს სამოქალაქო სამართლებრივი ურთიერთობის სუბიექტების ურთიერთკონტროლსა და იძლევა დარღვეული უფლების დაუყოვნებლივ აღდგენის სტიმულიზაციას. საკასაციო პალატის განმარტებით, ხანდაზმულობის ვადის გასვლით ისპობა სასამართლოს ან სხვა ორგანოს მეშვეობით პირის მოთხოვნის იძულებით განხორციელების შესაძლებლობა, მაგრამ არა სასამართლოსათვის, ან სხვა ორგანოსათვის მიმართვის უფლება.²⁸³

სამოქალაქო კოდექსის 144-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ ვალდებული პირი უფლებამოსილია, უარი თქვას მოქმედების შესრულებაზე.²⁸⁴ სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ მოვალეს შეუძლია, უარი თქვას კრედიტორის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე და მიუთითოს სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადაზე. საპრეტენზიო ვადაში მოთხოვნის წარუდგენლობა სასამართლოში სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველია.²⁸⁵ ხანდაზმულობაში იგულისხმება ამა თუ იმ უფლების (მოთხოვნის, პრეტენზიის) განხორციელების შეუძლებლობა ვადის უმედეგოდ გასვლის შემდეგ. ეს არის ცნების ნეგატიური დეფინიცია. არსებობს ხანდაზმულობის პოზიტიური დეფინიციაც, რომლის თანახმადაც, იგი არის დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც უფლებამოსილ პირს შეუძლია მოითხოვოს სხვა პირისაგან რაიმე მოქმედების შესრულება, ან მოქმედებისაგან თავის შეკავება.²⁸⁶ საკასაციო სასამართლო მიუთითებს, რომ მოთ-

²⁸² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 11 მარტის №ას-1361-2020 განჩინება.

²⁸³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 15 თებერვლის №ას-1210-2018 გადაწყვეტილება.

²⁸⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2011 წლის 15 მარტის №ას-1241-1091-2010 განჩინება.

²⁸⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2010 წლის 7 ოქტომბრის №ას-143-136-10 განჩინება.

²⁸⁶ ჭანტურია ლ., ნინიძე თ., მენარეთა შესახებ კანონის კომენტარი, მე-3 გამოცემა, თბილისი, 2002, 204; ასევე, ხვედელიძე მ., პრობითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი დავების მიმართ მოქმედი მატერიალური და პროცესუალური ვადები, ჟურნალი „მართლმსაჯულება და კანონი“, 2019, №3, 110.

ხოვნის ხანდაზმულობა ფაქტია და არა სამართლებრივი კვალიფიკაცია. შესაბამისად, მოთხოვნის ხანდაზმულობას სასამართლო იკვლევს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მოპასუხე მოთხოვნის ხანდაზმულობის საფუძველით სასარჩელო მოთხოვნას სათანადო წესით წარდგენილი შესაგებლით უარყოფს. საკასაციო პალატა განმარტავს, რომ თუკი ხანდაზმულობის თაობაზე მოპასუხეს არ მიუთითებია შესაგებელში, ან მოსამზადებელ სხდომაზე, ის ვერ გახდება სასამართლოს განხილვის საგანი.²⁸⁷

საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა, რომ ხანდაზმულობა ზღუდავს მოსარჩელის უფლებას მხოლოდ მოპასუხის უფლების ფარგლებთან მიმართებით. მოპასუხე უფლებამოსილია, არ შეასრულოს ხანდაზმული მოთხოვნა, ანუ ხანდაზმულობის მოტივით უარყოს სარჩელი. ამგვარი რეგულაცია გამომდინარეობს ხანდაზმულობის არსიდან. ხანგრძლივი დროის გასვლა, როგორც წესი, იწვევს მტკიცებულებათა შეცვლას, ან მათი მოპოვების გართულებას, ზოგჯერ – განადგურებასაც კი. აღნიშნული რისკი განსაკუთრებით მეტი საფრთხის მატარებელია მოპასუხე მხარისათვის – მან შეიძლება ვერ დაიცვას თავისი ინტერესი მტკიცებულებათა არარსებობის გამო. პალატის მითითებით, ხანდაზმულობის ვადის მიზანია მხარის ინტერესის დაცვა იმ პროცესის ნაწილად გახდომისაგან, რომელშიც პოზიციის დაცვა რთული, ან შეუძლებელია მოთხოვნის სიძველის მიზეზით. ამდენად, თუკი მოპასუხე სარჩელისაგან თავის დაცვის საშუალებად ხანდაზმულობას იყენებს, იგი ვალდებულია სასარჩელო მოთხოვნის განხორციელების შემაფერხებელ ფაქტებსა და გარემოებებზე შესაგებელში მიუთითოს.²⁸⁸

2. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანაცვეტილების გასაჩივრების ვადა

საპროცესო და მატერიალური ხანდაზმულობის ვადებთან დაკავშირებით მნიშვნელოვანი ცვლილებები შევიდა საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით²⁸⁹, რომელიც დამატებით მოწესრიგდა 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებებით. 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით²⁹⁰ კოდექსში დეტალუ-

²⁸⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 27 აპრილის №ას-182-169-2015 განჩინება.

²⁸⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2014 წლის 08 ივლისის №ას-1148-1095-2013 განჩინება.

²⁸⁹ 2020 წლის 29 სექტემბრის საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს ორგანული კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“.

²⁹⁰ საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებამდე არ არსებობდა შრომითი დაუებისთვის დადგენილი ხანდაზმულობის ვადები. არსებული საკანონმდებლო ხარვეზის ფონზე, ქართულ სასამართლო პრაქტიკაში არსებობდა ურთიერთგანსხვავებული პრეცედენტები. საბოლოოდ სასამართლო პრაქტიკა მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ იმ დასაქმებულების მიმართ, რომლებიც გათავისუფლდნენ 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებამდე, უნდა გავრცელებულიყო 3 წლიანი ხანდაზმულობის ვადა. შესაბამისად, სასამართლო პრაქტიკაში იყო შემთხვევები, როდესაც 2013 წლის 12 ივნისამდე გათავისუფლებულ პირებზე, რომლებიც ითხოვნდნენ სამუშაოზე აღდგენას, განაცდურის ანაზრაურებას და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანაცვეტილების ბათილად ცნობას,

რად განისაზღვრა დასაქმებულის გათავისუფლების დროს გათავისუფლების შესახებ შეტყობინების გაგზავნის ვადები და ასევე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების ვადები²⁹¹. იმის გათვალისწინებით, რომ სასამართლო პრაქტიკაში შრომითი დავების უმეტესობა არის 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებებამდე წარმოშობილი, ახალ ცვლილებებთან ერთად მნიშვნელოვანია განხილულ იქნეს ცვლილებებამდე არსებული საკანონმდებლო მოწესრიგება და სასამართლო პრაქტიკა. კერძოდ, 2013 წლის ცვლილებების შემდეგ, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულს უფლება მიეცა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაეგზავნა წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. ამასთან, დასაქმებულს უფლება ჰქონდა, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივრებინა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება ჰქონდა, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივრებინა დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრებოდა დამსაქმებელს²⁹².

მიუხედავად ახლებური საკანონმდებლო მოწესრიგებისა, 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებებამდე, მხოლოდ ორ შემთხვევაში იყო მითითებული გასაჩივრების ვადის ათვლის მომენტი. კერძოდ, როდესაც დასაქმებულს წერილობით ჩაბარ-

ვრცელდებოდა 3 წლიანი ხანდაზმულობის ვადა, ხოლო იმ დასაქმებულებზე, რომლებსაც შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდათ 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებების ძალაში შესვლის შემდეგ, ვრცელდებოდა 30 დღიანი ხანდაზმულობის ვადა. ბუნებრივია, არსებული სასამართლო პრაქტიკის მიმართ შეიძლება გამოითქვას კრიტიკა, მით უფრო, რომ საერთო სასამართლოებმა არ მიიღეს მხედველობაში შრომის კოდექსის მოქმედ რედაქციაში გამოვლენილი კანონმდებლის ნება, რომლის შესაბამისადაც შრომითსამართლებრივ დავებთან დაკავშირებული სასარჩლო ხანდაზმულობის ვადა განისაზღვრა 30 დღით. ამ საკითხთან დაკავშირებით დეტალურად იხ. ხვედელიძე მ., შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი დავების მიმართ მოქმედი მატერიალური და პროცესუალური ვადები, *ჟურნალი „მართლმსაჯულება და კანონი“*, 2019, №3, 108-128.

²⁹¹ ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, ნიგნზი: შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს. ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 125-126; შრომის კოდექსის 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებთან დაკავშირებით იხ. ასევე ხვედელიძე მ., შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი დავების მიმართ მოქმედი მატერიალური და პროცესუალური ვადები, *მართლმსაჯულება და კანონი*, 2019, №3, 113-114.

²⁹² ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, ნიგნზი: შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს. ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 134; იხ. ასევე, ხვედელიძე მ., შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი დავების მიმართ მოქმედი მატერიალური და პროცესუალური ვადები, *მართლმსაჯულება და კანონი*, 2019, №3, 113-114.

დებოდა შესაბამის ვადაში ხელშეკრულების მოშლის შესახებ წერილობითი დასაბუთება, ან როდესაც ის მოითხოვდა ამ დასაბუთებას, მაგრამ 7 დღის ვადაში არ მიიღებდა დამსაქმებელისგან წერილობით დასაბუთებას, ამ ვადის გასვლიდან 30 დღის განმავლობაში²⁹³. პრობლემური იყო სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის განსაზღვრის საკითხი იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებული არ მიმართავდა დამსაქმებელს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 დღის ვადაში და არ მოითხოვდა გათავისუფლების საფუძვლების განმარტებას და, თავის მხრივ, დამსაქმებელი საკუთარი ინიციატივით წერილობით არ დაასაბუთებდა გათავისუფლების საფუძვლებს. მსგავს შემთხვევებთან დაკავშირებით არსებობდა ურთიერთგანსხავებული პრაქტიკა, მათ შორის უზენაეს სასამართლოშიც. ერთგვაროვანი პრაქტიკა ჩამოყალიბდა მხოლოდ უზენაესი სასამართლოს მნიშვნელოვანი განმარტების შემდეგ, სადაც საკასაციო სასამართლომ მიუთითა, რომ მართალია, არც შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი და არც სხვა მუხლები არ შეიცავენ იმ მდგომარეობის მომწესრიგებელ ქცევის წესს, თუ რა ვადაში უნდა გასაჩივრდეს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება იმ შემთხვევაში, თუკი დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით არ გადასცემს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას და არც დასაქმებული მოითხოვს დამსაქმებლისაგან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების გადაცემას. პალატის განმარტებით, ასეთ შემთხვევაში, გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრების უფლებაზე მაინც ვრცელდებოდა შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული 30 დღიანი ვადა, რომელიც აითვლება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების დასაქმებულისათვის ჩაბარების (შეტყობინების) დღიდან.²⁹⁴ რომ შევაჯამოთ, ყველა შემთხვევაში, 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებამდე წარმოშობილ დავებთან მიმართებით, დამოუკიდებლად იმისგან, მოითხოვა თუ არა დასაქმებულმა გათავისუფლების საფუძვლების წერილობითი დასაბუთება, ან დამსაქმებელმა საკუთარი ინიციატივით არ დაასაბუთა წერილობით გათავისუფლების საფუძვლები, დასაქმებულს აქვს 30 დღე სასამართლოსადმი მიმართვისთვის, რომელიც აითვლება გათავისუფლების შესახებ ბრძანების (შეტყობინების) დასაქმებულის მიერ მიღების დღიდან.

2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებებამდე, შრომის კოდექსი ასევე არ არეგულირებდა სასარჩელო ხანდაზმულობის საკითხებს იმ შემთხვევებისთვის, როდესაც დასაქმებულის სარჩელი რჩებოდა განუხილველი, ან სასამართლო უარს ამბობდა სარჩელის განსახილველად მიღებაზე. ამ მხრივ მნიშვნელოვანი და საინტერესოა სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლის მე-2 ნაწილის განხილვა, რომლის შესაბამისადაც, სარჩელის შეტანა ხანდაზმულობის ვადის დენის შეწყვეტას არ გამოიწვევს, თუ კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილებით სარჩელი განუხილველად იქნება და-

²⁹³ ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, წიგნში: შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს. ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 134-135.

²⁹⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 15 თებერვლის №4ს-1210-2018 გადაწყვეტილება.

ტოვებული. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, თუ უფლებამოსილი პირი ექვსი თვის ვადაში შეიტანს ახალ სარჩელს, მაშინ ხანდაზმულობის ვადა შეწყვეტილად ითვლება პირველი სარჩელის შეტანის დროიდან. რომ შევაჯამოთ, ერთი მხრივ, შრომის კოდექსი ითვალისწინებდა სასამართლოსადმი მიმართვის 30 დღიან ვადას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, მეორე მხრივ კი სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლის გამოყენება იძლეოდა შესაძლებლობას, ხელოვნურად გაზრდილიყო ხანდაზმულობის ვადა 6 თვემდე იმ დასაქმებულებისათვის, რომელთა სარჩელი არ იქნებოდა განსახილველად მიღებული, ან დარჩებოდა განუხილველი. ამგვარი მიდგომა, შეიძლება ითქვას, რომ გარკვეულწილად დისკრიმინაციულ მიდგომარეობაში აყენებდა იმ დასაქმებულებს, რომლებმაც 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებებამდე არსებული შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4⁷ ნაწილებით გათვალისწინებულ ვადაში მიმართეს სასამართლოს, იმ დასაქმებულებთან მიმართებით, რომლებიც, მას შემდეგ, რაც სასამართლო განუხილველად დატოვებდა მათ სარჩელს, 6 თვის ვადაში მიმართავდნენ ახალი სარჩელით სასამართლოს და ხელოვნურად გაზრდიდნენ სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადებს.²⁹⁵ მიუხედავად ამისა, უზენაესმა სასამართლომ მსაგავს შემთხვევებზე გააერცვლა სამოქალაქო კოდექსის 140-ე მუხლის რეგულირება და ასეთი სარჩელები არ მიიჩნია ხანდაზმულად.²⁹⁶ დასახელებული საკანონმდებლო ხარვეზი გამოსწორდა 29 სექტემბრის ცვლილებებით. შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მე-6 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, დამსაქმებლის წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. დასაქმებულის მიერ აღძრული სარჩელის სასამართლოს მიერ მიღებაზე უარის თქმის, ან სარჩელის განუხილველად დატოვების შემთხვევაში დასაქმებულს უფლება აქვს, იმავე სარჩელით განმეორებით მიმართოს სასამართლოს სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ განჩინების, ან სარჩელის განუხილველად დატოვების შესახებ განჩინების მისთვის ჩაბარებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

2020 წლის 29 სექტემბრის საკანონმდებლო ცვლილებების შემდეგ, კოდექსში უფრო დეტალურად მოწესრიგდა ხანდაზმულობის ვადები. არსებული რედაქციით, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუფხავნოს მას წერილობითი შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. ამასთან, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობითი დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ხოლო დასაქმებულს უფლება აქვს, დამსაქმებლის წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქ-

²⁹⁵ ხვედელიძე მ., შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი დავების მიმართ მოქმედი მატერიალური და პროცესუალური ვადები, აპართლმსაჯულება და კანონი, 2019, №3, 116.

²⁹⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 27 ნოემბრის №ას-559-559-2018.

მებელი დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადანაცვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება. თუ დასაქმებული დამსაქმებლისგან არ მოითხოვს ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებულ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წერილობით დასაბუთებას, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანაცვეტილება გაასაჩივროს სასამართლოში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.²⁹⁷ რეალურად, საკანონმდებლო ცვლილებებში აისახა უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაში არსებული მიდგომები და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ყველა შემთხვევაზე გავრცელდა არა სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი 3 წლიანი ხანდაზმულობის ვადები, არამედ შრომის კოდექსით დადგენილი 30 დღიანი ხანდაზმულობის ვადა.

იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული საერთოდ არ ისარგებლებს არსებული პროცედურებით, არ მოითხოვს გათავისუფლების საფუძველების წერილობით დასაბუთებას და დაუყოვნებლივ მიმართავს სარჩელით სასამართლოს, დასახელებული პროცედურების და ვადის დაუცველად სარჩელის აღძვრა სარჩელის წარმოებაში მიღებაზე უარის თქმის საფუძველს არ წარმოადგენს. უფრო მეტიც, ვადის დაცვით, თუ მის დაუცველად სასამართლოსათვის მიმართვა, შესაბამისი შესაგებლის გარეშე, საკუთარი ინიციატივით, სასამართლოს კვლევის საგანი არ არის. კანონით გათვალისწინებული ვადის დაცვის გარეშე სასამართლოსათვის მიმართვა ერთ-ერთი ის არგუმენტია, რომელიც შესაგებლის ფარგლებში, დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა.²⁹⁸

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, სასამართლოსადმი მიმართვის ვადებთან დაკავშირებით, საინტერესოა გერმანული მიდგომაც, სადაც ეს ვადები კიდევ უფრო შემჭიდროებულია. გერმანიის ფედერაციულ რესპუბლიკაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან დაკავშირებული საკითხები რეგულირდება „სამუშაოდან გათავისუფლებისას დასაქმებულის დაცვის შესახებ კანონით“ (Kündigungsschutzgesetz), რომლის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებული უფლებამოსილია, 3 კვირის ვადაში, შრომითი დავების განმხილველ სასამართლოში, გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადანაცვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.²⁹⁹ შრომით დავებში გასაჩივრების ვადების შემჭიდროებაზე ორიენტირებული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 158-ე კონვენციაც, რომლის მე-8 მუხლის მე-3 პუნქტ-

²⁹⁷ დეტ. იხ., საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლი.

²⁹⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 15 თებერვლის №აბ-1210-2018 გადაწყვეტილება

²⁹⁹ Kündigungsschutzgesetz (KSchG), Art. 4, ხელმისაწვდომია: <<https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>> [25.09.2021]. ხედედიძე მ., შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი დავების მიმართ მოქმედი მატერიალური და პროცესუალური ვადები, „მართლმსაჯულება და კანონი“, 2019, №3, 112-113.

ტის თანახმად, თუ დასაქმებულმა გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება არ გაასაჩივრა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან გონივრულ ვადაში, ითვლება, რომ მან უარი თქვა გასაჩივრების უფლებაზე.³⁰⁰

2.1. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობის ცვლილების დროს

შრომით ურთიერთობაში ქვემდებარეობის პრინციპის გამომხატველი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის იმ სამუშაო პირობების დადგენა, რომლის ფარგლებშიც უნდა შესრულდეს სამუშაო.³⁰¹ დამსაქმებელი ადგენს ან ცვლის უკვე არსებულ ცალკეულ პირობებს, თუმცა, როდესაც დამსაქმებლის მიერ ხდება არსებითი პირობების ცვლილება, ეს შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით, ანუ – დასაქმებულის სავალდებულო თანხმობით.³⁰² პრაქტიკაში ხშირია შემთხვევები, როდესაც ცალკეული პირობების ცვლილების შინაარსის მიმართ მხარეები ვერ თანხმდებიან. დასაქმებული მიიჩნევს, რომ არსებითი პირობა იცვლება, ხოლო დამსაქმებლის შეხედულებით კი ცვლილებები არსებით პირობებს არ შეეხება. ხშირ შემთხვევებში, სასამართლოებს მიერ ხდება იმის დადგენა, რამდენად კანონიერად მოხდა ცვლილებები და ეს ცვლილებები ეხებოდა თუ არა არსებით პირობებს.

შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების მნიშვნელობიდან და ცვლილებების შესაძლო ნეგატიური შედეგების მასშტაბებიდან გამომდინარე, დიდი მნიშვნელობა აქვს იმის განსაზღვრას, თუ სასარჩელო მოთხოვნების ხანდაზმულობის ვადები ვრცელდება იმ შემთხვევებისათვის, როდესაც დასაქმებული მიიჩნევს, რომ დამსაქმებელმა შეცვალა მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები. ეს არის ის ვადა, რა ვადაშიც უნდა გაასაჩივროს დასაქმებულმა სასამართლოში დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობის შეცვლის შესახებ.³⁰³ შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქციით, 74-ე მუხლის შესაბამისად, არსებითი პირობების ცვლილების შემთხვევაში, მხარემ სასამართლოს უნდა მიმართოს ერთი წლის ვადაში ცვლილების განხორციელების შესახებ ინფორმაციის მიღებიდან. მართალია, საკანონმდებლო ცვლილებებით ხარვეზი აღმოიფხვრა და განისაზღვრა ახალი ხანდაზმულობის ვადები, თუმცა პრობლემურია ისეთი შემთხვევები, სადაც ხელშეკრულების არსებითი პირობებების შესაძლო ცვლილება მოხდა საკანონმდებლო ცვლილებების ძალაში შესვლამდე. მსგავსი შემთხვე-

³⁰⁰ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის კონვენცია (158) დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ (C158 - Termination of Employment Convention, 1982, No. 158). მიღებულია 1982 წლის 22 ივნისს. ძალაში შევიდა 1985 წლის 23 ნოემბერს. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158> [25.09.2021].

³⁰¹ ბაქაქური ნ., თოდრია თ., შველიძე ზ., საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2020, 35.

³⁰² იქვე, 185.

³⁰³ ხვედელიძე მ., შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი დავების მიმართ მოქმედი მატერიალური და პროცესუალური ვადები, „მართლმსაჯულება და კანონი“, 2019, №3, 121-122.

ვებისათვის ხანდაზმულობის ვადის განსაზღვრა აუცილებელია როგორც უკვე მიმდინარე სასამართლო დავების სწორად გადანყვეტისათვის, ასევე პოტენციურ სასამართლო დავებთან დაკავშირებითაც.

2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებებამდე შრომის კოდექსი პირდაპირ არ განსაზღვრავდა არსებითი პირობის ცვლილებისას სასამართლოსათვის მიმართვის ხანდაზმულობის ვადას, რის გამოც მითითება ხდებოდა ხოლმე სამოქალაქო კოდექსით დადგენილ ვადებზე. კერძოდ, შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის შესაბამისად, სახელშეკრულებო მოთხოვნების ხანდაზმულობის ვადა შეადგენს სამ წელს. მიუხედავად ამისა, ჩნდება ლოგიკური კითხვა, რამდენად სწორი და მიზანშეწონილი იქნება ასეთი დავების მიმართ სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადის გავრცელება, მით უფრო, რომ ასეთ ხანგრძლივ ვადას არ ითვალისწინებდა შრომის კოდექსი სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტის ბათილად ცნობის შესახებ სარჩელებთან დაკავშირებითაც კი, ანუ ყველაზე მნიშვნელოვან სასარჩელო მოთხოვნაზე.³⁰⁴ სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადის გავრცელების შემთხვევაში შესაძლოა, ასეთი დავების მიმართ მხარეებმა ინტერესი საერთოდ დაკარგონ. ამის კარგი მაგალითია შემთხვევა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობის ცვლილებისას დასაქმებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დადგენილ ხანდაზმულობას ვადას გაუშვებს (რაც მოპასუხის მითითების შემთხვევაში სარჩელის დაკმაყოფილებას გამოიწვევს) და პარარელელურად იძავებს შეცვლილი არსებითი პირობების კანონიერებაზე.³⁰⁵ სამუშაოზე აღდგენის გარეშე, სამუშაო ადგილის ცვლილების შესახებ

³⁰⁴ იქვე.

³⁰⁵ მაგალითისთვის, დამსაქმებელმა ცალმხრივად შეცვალა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობა და დასაქმებულის სამუშაო ადგილად, ნაცვლად თბილისისა, განსაზღვრა ბათუმი. დასაქმებულმა ეს ცვლილება არ გაასაჩივრა, რის შემდეგაც, რამდენიმე თვეში, სხვა საფუძველით მოხდა მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა. დასაქმებულმა სასამართლოში გაასაჩივრა დამსაქმებლის გადანყვეტის ბათილად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის და არსებითი პირობების ცვლილების შესახებ, თუმცა შრომის კოდექსით დადგენილ 30 დღიან ვადაში არ მიუმართავს სასამართლოსთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადანყვეტის ბათილად ცნობის მოთხოვნით (სარჩელი ხანდაზმულია ამ ნაწილში). რომ შევაჯამოთ, ხანდაზმულია სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის ნაწილი და ამავე დროს სადავოა ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილების თაობაზე დამსაქმებლის გადანყვეტის ბათილად ცნობის მოთხოვნის საკითხი. მსგავს სიტუაციაში, 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებების ძალაში შესვლამდე არსებულ შემთხვევებზე, არსებითი პირობის ცვლილებებთან დაკავშირებულ დავებზე, თუ გავრცელდება სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა, იქნება მოცემულობა, სადაც დასაქმებულმა, ერთი მხრივ, გაუშვა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტის ბათილად ცნობის მოთხოვნის ვადა, მაგრამ, მეორე მხრივ, მას ექნებოდა შესაძლებლობა, ედავა სასამართლოში შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობის ცვლილების თაობაზე. არსებითი პირობების ცვლილების კანონიერებაზე დაეას მოცემულ შემთხვევაში აზრი დაეკარგებოდა, რადგან დასაქმებულის ბათუმიდან თბილისში არსებულ სამუშაო ადგილზე დაბრუნება უშედეგოა სამუშაოზე აღდგენის ნაწილი სარჩელის ხანდაზმულობის გამო. ამ საკითხთან დაკავშირებით, დეტალურად იხ., ხვედელიძე მ., შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი დავების მიმართ მოქმედი

დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა შესაძლოა აღარ იყოს შედეგის მომტანი დასაქმებულისთვის.³⁰⁶ დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცალმხრივად ცვლილების შემთხვევაში გასაჩივრების ვადებთან დაკავშირებით საინტერესო განმარტება გააკეთა თბილისის სააპელაციო სასამართლომ. დასახელებულ საქმეში მოსარჩელის აპელირებით მას 2013 წლის 1 აპრილს შეეცვალა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობა და შეუმცირდა ხელფასი, ხოლო დამსაქმებლის აღნიშნული გადაწყვეტილება მან სასამართლოში გაასაჩივრა 2014 წლის თებერვალში. სასამართლომ, ხელშეკრულების არსებითი პირობის შეცვლიდან 11 თვის შემდეგ, ხანდაზმულად მიიჩნია დამსაქმებლის იმ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის სასარჩელო მოთხოვნა, რომლითაც დასაქმებულს შეუმცირდა ხელფასი, თუმცა სასამართლომ არ მიუთითა, რა ვადაში უნდა გაესაჩივრებინა დასაქმებულს შესაბამისი გადაწყვეტილება. დასაქმებულმა მხოლოდ მას შემდეგ მიმართა სასამართლოს არსებითი პირობის ცვლილებების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის მოთხოვნით, როდესაც მასთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება.³⁰⁷ პრაქტიკაში, როგორც წესი, დასაქმებულები იშვიათად ასაჩივრებენ მხოლოდ არსებითი პირობების ცვლილებას (თუ ხელშეკრულების შეწყვეტა არ ხდება), რაც ამ საკითხზე სასამართლო პრაქტიკის სიმწირესაც განაპირობებს.

რომ შევაჯამოთ, 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებების შემდეგ წარმოშობილი დავებზე, რომელიც შეეხება შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების კანონიერებას, შრომის კოდექსის 74-ე მუხლის თანახმად, ვრცელდება ერთწლიანი ხანდაზმულობის ვადა. რაც შეეხება დასახელებული ცვლილებების ძალაში შესვლამდე წარმოშობილ დავებს, დასაქმებულს მინიმუმ ის ვადა უნდა ჰქონდეს გასაჩივ-

მატერიალური და პროცესუალური ვადები, „მართლმსაჯულება და კანონი“, 2019, №3, 121-122.

³⁰⁶ შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების გასაჩივრების და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის დადგენილი ხანდაზმულობის ვადების ურთიერთმიმართებასთან დაკავშირებით საინტერესოა გერმანული მიდგომა. გერმანიის ფედერაციულ რესპუბლიკაში შრომითი ურთიერთობის დროს ხელშეკრულების არსებითი პირობის ცვლილებასთან დაკავშირებული საკითხები რეგულირდება „სამუშაოდან გათავისუფლებისას დასაქმებულის დაცვის შესახებ კანონით“ (Kündigungsschutzgesetz). დასახელებული კანონის მე-2 მუხლის თანახმად, დასაქმებული უფლებამოსილია 3 კვირის ვადაში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობის ცვლილების შესახებ. ამასთან, არსებითი პირობის ცვლილების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადა არ აღემატება სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადას. გარდა ამისა, ამავე კანონის მე-8 მუხლის თანახმად, სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, არსებითი პირობის ცვლილების შესახებ გადაწყვეტილება ბათილად მიიჩნევა გამოცემის მომენტიდან. Kündigungsschutzgesetz (KSchG), Art. 4, ხელმისაწვდომია: <<https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>> „იხ., ხვედელიძე მ., შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი დავების მიმართ მოქმედი მატერიალური და პროცესუალური ვადები, „მართლმსაჯულება და კანონი“, 2019, №3, 121-122

³⁰⁷ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 16 აპრილის №22/6941-14 გადაწყვეტილება; ხვედელიძე მ., შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი დავების მიმართ მოქმედი მატერიალური და პროცესუალური ვადები, „მართლმსაჯულება და კანონი“, 2019, №3, 121-122.

რებისათვის, რაც დადგენილი იყო ცვლილებებამდე არსებულის შრომის კოდექსის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-ნ ნაწილით. შესაბამისად, დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს ამ გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან სასამართლოსთვის მიმართვის მინიმუმ 30 კალენდარული დღე. ამასთან, სასამართლო პრაქტიკაში პრობლემური დარჩება სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადის გავრცელების საკითხი, რადგანაც ახალ კანონს (ცვლილებებს) უკუძალა ვერ ექნება რომელიმე მხარისათვის ნეგატიური (უგლებრივი გაუარესება) შედეგების გამო და სასამართლოებს გაუჭირდებათ დღეს არსებული ერთწლიანი ხანდაზმულობის ვადის გავრცელება ცვლილებებამდე წარმოშობილ დავებზე.

2.2. დისციპლინური სახდელის გასაჩივრების დროს

სხვა მოთხოვნებთან ერთად მნიშვნელოვანია, განისაზღვროს დისციპლინური სახდელის გასაჩივრების ვადებიც. საკასაციო სასამართლოს დადგენილი პრაქტიკით, დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობა უნდა შეფასდეს იმ თვალსაზრისით, დაირღვა თუ არა შინაგანანესი და რამდენად პროპორციული რეაგირება მოხდა და, ზოგადად, მიიღწევა თუ არა დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული ღონისძიებით მსგავსი დარღვევის ჩადენის პრევენცია.³⁰⁸

ეჭვგარეშეა, რომ დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილობის მოთხოვნა დამოუკიდებელი სასარჩელო მოთხოვნაა და დასაქმებულს აქვს შესაბამისი იურიდიული ინტერესიც. იურიდიული ინტერესი აშკარაა მით უფრო, რომ კოდექსის 47-ე (ყოფილი 37-ე) მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით, ან კოლექტიური ხელშეკრულებით, ან/და შრომის შინაგანანესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით, ან კოლექტიური ხელშეკრულებით, ან/და შრომის შინაგანანესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა. გამომდინარე აქედან, იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული არ გაასაჩივრებს დისციპლინური სახდელის დაკისრებას, შეიძლება ეს ფაქტი მისთვის გახდეს ერთ-ერთი წინაპირობა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა. განსხვავებით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების ვადების საკანონმდებლო მონესრიგებისგან, 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებამდე შრომის კოდექსი არაფერს ამბობდა ცალკეულ დისციპლინურ გადაცდომებთან დაკავშირებულ სასარჩელო მოთხოვნების მიმართ მოქმედ საპროცესო და ხანდაზმულობის ვადებზე. მაგალითად, რა ვადაში შეიძლება გაასაჩივროს დასაქმებულმა მის წინააღმდეგ მიღებული გადაწყვეტილება, რომლითაც მას გარკვეული სახის სახდელი/პასუხისმგებლობა

³⁰⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 04 დეკემბრის №ას-658-2020 განჩინება.

დააკისრა დამსაქმებელმა ამა თუ იმ მოქმედების განხორციელებისათვის, ან განუხორციელობლობისთვის.³⁰⁹

დღეს არსებული რედაქციით, შრომის კოდექსის 74-ე მუხლის თანახმად, გარდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებული სარჩელებისა, შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილ დავებზე ვრცელდება ხანდაზმულობის ერთნაირი ვადა. ბუნებრივია, ერთ-ერთ ასეთ მოთხოვნას წარმოადგენს დასაქმებულისთვის დაკისრებული დისციპლინური სახდელის გასაჩივრება.

მართალია, 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებებით აღმოიფხვრა საკანონმდებლო ხარვეზი, თუმცა პრობლემურია დასახელებული ცვლილებების ძალაში შესვლამდე დაკისრებული დისციპლინური სახდელის გასაჩივრების ვადების განსაზღვრა. შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი, ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით. სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლი ადგენს, რომ სახელშეკრულებო მოთხოვნების ხანდაზმულობის ვადა შეადგენს სამ წელს. თუმცა, სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი 3 წლიანი ვადის გავრცელება დისციპლინური სახდელის გასაჩივრების შესახებ სარჩელებზე აზრს კარგავს, რადგან, ფაქტობრივად შრომის კოდექსის 47-ე (ყოფილი 37-ე მუხლი) მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, დისციპლინური სახდელი დაკისრებიდან 1 წლის გასვლის შემდეგ არ შეიძლება გახდეს ამ პუნქტით გათავისუფლების წინაპირობა.³¹⁰ აქედან გამომდინარე, არათუ იურიდიული ინტერესი, არამედ შეიძლება დავის საგანიც აღარ არსებობდეს 3 წლის გასვლის შემდეგ.

რომ შევაჯამოთ, 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებებამდე დაკისრებული დისციპლინური სახდელის მიმართ დასაქმებულს მინიმუმ ის ვადა უნდა ჰქონდეს გასაჩივრებისათვის, რაც დადგენილი იყო ცვლილებებამდე არსებულის შრომის კოდექსის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით. შესაბამისად, დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრებისთვის დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს ამ გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან მინიმუმ 30 კალენდარული დღე.³¹¹ ყველაზე ლოგიკური იქნება, თუ საერთო სასამართლოები ერთიან მიდგომას გაავრცელებენ და დისციპლინური სახდელის გასაჩივრების მიმართ გამოყენებული იქნება შრომის კოდექსი 74-ე მუხლით დადგენილი ხანდაზმულობის ერთნაირი ვადა, დამოუკიდებლად იმისა, დისციპლინური სახდელი დაკისრებულია 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებებამდე თუ ცვლილებების ამოქმედების შემდეგ. განსხვავებით არსებითი პირობის ცვლილების შესახებ დავებისგან, დისციპლინური სახდელის გასაჩივრების შემთხვევაში, ერთნაირი ხანდაზმულობის ვადის გავრცელება ნაკლებ პრობლემურია იმ კუთხით, რომ ცვლილებებამდე არსებული 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი და დღეს არსებული 47-ე მუხ-

³⁰⁹ ხვედელიძე მ., შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილ დავების მიმართ მოქმედი მატერიალური და პროცესუალური ვადები, „მართლმსაჯულება და კანონი“, 2019, №3, 120-121.

³¹⁰ იქვე.

³¹¹ იქვე.

ლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტი იძლევა იმის განმარტების შესაძლებლობას, რომ დაკისრებული დისციპლინური სახდელი ერთი წლის შემდეგ ქარწყლდება.

2.3. ქონებრივი ხასიათის მოთხოვნების დროს

შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი დავები შესაძლოა იყოს როგორც არა-ქონებრივი (სამუშაოზე აღდგენა, გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილობა) მოთხოვნები, ასევე ქონებრივი მოთხოვნები. 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებებამდე შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებდა ცალკეული ქონებრივი დავების მომწესრიგებელ ხანდაზმულობის ვადებს. მაშინ, როდესაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, დაწესებული იყო სასამართლოსადმი მიმართვის მაქსიმალურად შემჭიდროებული ვადები, როგორც წესი, მიუღებელი ხელფასის ან სხვა ქონებრივი ხასიათის მოთხოვნების მიმართ სასამართლები ავრცელებდნენ სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლით დადგენილ სამწლიან ხანდაზმულობის ვადას. ქონებრივი დავები, გარდა ნამუშევარი დროის მიუღებელი ხელფასისა, გათავისუფლების შემთხვევაში ე.წ. განაცდური ხელფასის თანხებისა, შესაძლოა იყოს გამოუყენებელი შევებულების თანხები, გადაუხდელი მივლინების თანხები, დაგვიანებული ანაზღაურების გამო წარმოშობილი პირგასამტეხლოს თანხები და ასევე ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს გადაუხდელი თანხები.

გარდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში სასამართლოსადმი მიმართვის ვადებისა, შრომის კოდექსი 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებებამდე არ ითვალისწინებდა ხანდაზმულობის სხვა რაიმე ვადას. ამ ცვლილებების შემდეგ, 74-ე მუხლის თანახმად, ყველა მოთხოვნა, რომელიც მომდინარეობს შრომითი ურთიერთობიდან, დაექვემდებარა 1 წლიან ხანდაზმულობის ვადას. რაც შეეხება ქონებრივი დავებს, რომლებიც წარმოშობილია 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებებამდე, ამ დავებზე უნდა გავრცელდეს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლით დადგენილი სამ წლიანი ხანდაზმულობის ვადა. ხოლო, 29 სექტემბრის ცვლილებების ძალაში შესვლის შემდეგ წარმოშობილ ქონებრივ დავებზე ავტომატურად გავრცელდება შრომის კოდექსში 74-ე მუხლით დადგენილი ერთ წლიანი ხანდაზმულობის ვადა.

შრომის კოდექსის 74-ე მუხლის შინაარსი არ შეიძლება მოიაზრებდეს ყველა მოთხოვნას და მათზე არ უნდა გავრცელდეს ხანდაზმულობის ერთწლიანი ვადა, თუ ეს მოთხოვნები უშუალოდ შრომითი ურთიერთობიდან არაა წარმოშობილი. ისეთ მოთხოვნების მიმართ, რომლებიც მართალია, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში წარმოიშვა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის და არ აქვთ ერთმნიშვნელოვნად შრომითი ხასიათი, გადაჭრით იმის მტკიცება, რომ ამ მოთხოვნებზეც ერთ წლიანი ხანდაზმულობის ვადები გავრცელდეს, შესაძლოა არ იყოს გამართლებული. ასეთმა სწორხაზოვანმა მიდგომამ არ უნდა გამოიწვიოს უფლებათა ბალანსის დარღვევა. აქ იგულისხმება ისეთი შემთხვევები, როდესაც მოთხოვნები დაკავშირებულია დელიქტთან, უსაფუძვლო გამდიდრებასთან, ჯანმრთელობის დაზიანებასთან, ქონების დაზიანებასთან და მსგავს საკითხებთან. სიცხადისთვის მიზანშეწონილია რამდენიმე პრაქტიკული შემთხვევის განხილვა. ა) დამსაქმებელმა ზედმეტად გადახდილი ხელფასის თანხა უნდა მოითხოვოს ერთი წლის ვადაში, თუ უსა-

ფუძვლო გამდიდრების ნორმებიდან გამომდინარე 10 წლის ვადაში? ბ) დასაქმებულის მიერ სანარმოო ავარიის დროს ჯანმრთელობის დაზიანების გამო წარმოშობილი მოთხოვნების ერთი წლის შემდეგ აღძვრის შემთხვევაში ეს მოთხოვნები ხანდაზმული გახდება? დასაქმებულისთვის გადაცემული ნივთების დაზიანების შემთხვევაში, რა ვადაში უნდა მოითხოვოს დამსაქმებელმა ანაზღაურება? ამ და სხვა მსგავს მოთხოვნებთან დაკავშირებით, საქმის განმხილველმა სასამართლოებმა ყველა კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა გამოარკვიონ, მოთხოვნა უშუალოდ შრომითი ხასიათისაა თუ იგი წარმოშობილია სხვა სამართლებრივი საფუძვლებიდან (დელიქტი, უსაფუძვლო გამდიდრება, დავალების გარეშე საქმეების შესრულება და ასე შემდეგ). დეტალური საკანონმდებლო მონესრიგების არარსებობის პირობებში, სასამართლოების მიერ სწორი პრაქტიკის ჩამოყალიბებას დიდი მნიშვნელობა აქვს.

3. სასამართლოსადმი მიმართვის ვადები და პროცედურა გაფიცვის და ლოკაუტის დროს

შრომის კოდექსის 64-ე მუხლში მოცემულია გაფიცვის და ლოკაუტის ლეგალური დეფინიციები. კერძოდ, გაფიცვა არის დავის შემთხვევაში დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე. გაფიცვა არის დასაქმებულის უფლება, უარი თქვას სამუშაოს შესრულებაზე. ამავე დროს, შესაბამისი წინაპირობების არსებობისას, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მიმართოს ლოკაუტს და უარი თქვას შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე. კანონმდებელი არ აკონკრეტებს, თუ რა იგულისხმება ზუსტად დამსაქმებლის უფლებაში, ლოკაუტის დროს, უარი თქვას ცალკეული ვალდებულებების შესრულებაზე. პრაქტიკაში დამსაქმებლის უარი შეიძლება გამოიხატოს, როგორც სამუშაოს მიცემაზე უარის თქმაში, ასევე შრომის ანაზღაურების სრულად ან ნაწილობრივ გადახდაზე უარის თქმაში.

მართალია, დამსაქმებელსაც და დასაქმებულსაც უფლება აქვთ, უარი თქვან ვალდებულებების დროებით ნაწილობრივ, ან სრულად შესრულებაზე, თუმცა ეს უარი განპირობებული უნდა იყოს შესაბამისი გარემოებებით. შრომის კოდექსით დაცულია მხოლოდ კანონიერი გაფიცვა და ლოკაუტი. შრომის კოდექსის 65-ე მუხლის თანახმად, თითოეულ მხარეს უფლება აქვს, სასამართლოსადმი მიმართვის გზით სადავოდ გახადოს გაფიცვის ან ლოკაუტის კანონიერება, მოითხოვოს მისი შეჩერება ან გადავადება. თუ საფრთხე ემუქრება ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას, აგრეთვე სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურის საქმიანობას, სასამართლოს უფლება აქვს, ერთჯერადად გადადოს გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყება არაუმეტეს 30 დღით, ხოლო დაწყებული გაფიცვა ან ლოკაუტი შეაჩეროს იმავე ვადით.³¹² გაფიცვის და ლოკაუტის გადადა-

³¹² გაფიცვის უფლება შეიძლება შეიზღუდოს იმ დასაქმებულებთან მიმართებით, რომლებიც დასაქმებულები არიან ე.წ. სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურებში. სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების (ამ ტერმინის ვიწრო მნიშვნელობით) ჩამონათვალი განსაზღვრება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა

დება, ან შეჩერება ხდება მხოლოდ ლიმიტირებული დროით. ამ უფლებებში სასამართლოს ჩარევა, გამომდინარე ლოკაუტის და გაფიცვის, როგორც მეორე მხარეზე კანონიერი ზემოქმედების ბერკეტის ფუნქციებიდან გამომდინარე, არ არის აბსოლუტური. შეჩერება ან გადაადგება ხდება არაუმეტეს 30 დღით. შესაბამისად, სასამართლო უფლებამოსილია, გაფიცვა და ლოკაუტი გადადოს, ან შეაჩეროს, მაგალითად, ხუთი, ათი დღით, ან სხვა გონივრული ვადით, საქმის გარემოებებიდან გამომდინარე.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³⁸ მუხლის თანახმად, გაფიცვის და ლოკაუტის გადადება და შეჩერება შესაძლოა მოხდეს სასარჩელო წარმოების გზით. ამ ჩანაწერმა წარმოშვა გაურკვეველობა იმის შესახებ, გაფიცვის და ლოკაუტის გადადება, ან შეჩერება უნდა მოხდეს სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენების გზით თუ სასარჩელო მოთხოვნების საშუალებით. ამ საკითხის გადაწყვეტას დიდი პრაქტიკული მნიშვნელობა აქვს. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 193-ე მუხლის თანახმად, სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების შესახებ შუამდგომლობა განიხილება მიმართვიდან ერთი დღის განმავლობაში, მოპასუხისთვის შეუტყობინებლად. ხოლო დასახელებული მოთხოვნების სასარჩელო მოთხოვნების განხილვა შესაძლოა მოკლე დროში ვერ მოხდეს.³¹³ ამის გათვალისწინებით, გაფიც-

და სოციალური დაცვის მინისტრის მირ სოციალურ პარტნიორობთან კონსულტაციის შემდეგ. შრომის კოდექსის 66-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან სამსახურში მომუშავე დასაქმებულებს აქვთ გაფიცვის უფლება, თუ ისინი უზრუნველყოფენ მინიმალური მომსახურების მინორდებს. მინიმალური მომსახურების ფარგლებს განსაზღვრავს მინისტრი სოციალურ პარტნიორობთან კონსულტაციის შემდეგ. მინისტრის მიერ მინიმალური მომსახურების ფარგლების განსაზღვრისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს მხოლოდ ის საშუალო პროცესი, რომელიც აუცილებელია მთელი საზოგადოების, ან მისი გარკვეული ნაწილის სიცოცხლის, პრობლემა უსაფრთხოების ან ჯანმრთელობის დასაცავად.

³¹³ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363⁴⁰ მუხლში არსებული ჩანაწერი, რომლის მიხედვითაც, გაფიცვის და ლოკაუტის შეჩერებასთან და გადადებასთან დაკავშირებულ საქმეებზე გადაწყვეტილების მიღება უნდა მოხდეს 7 დღის ვადაში სარჩელის წარმოების მიღებიდან, საკანონმდებლო ხარეზად უნდა შეფასდეს, რადგანაც ეს ჩანაწერი ეწინააღმდეგება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³⁹ მუხლში მოცემულ რეგულირებას, სადაც აღნიშნულია, რომ გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის, გადადების ან შეჩერების შესახებ სარჩელის წარმოებაში მიღების შემდეგ სარჩელისა და თანდართული დოკუმენტების ასლები საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით დაუყოვნებლივ ეგზავნება მოპასუხეს და მას შესაგებლის წარსადგენად 10-დღიანი ვადა ეძლევა. შესაბამისად, ამ სარჩელებზე მოპასუხეს ჯერ უნდა გაეგზავნოს სარჩელი და თანდართული საბუთები, შემდეგ სასამართლოს წარედგინოს ჩაბარების, ან ჩაუბარებლობის დასტურები. თუ ჩაბარება ვერ მოხდება, მოსარჩელე იშუამდგომლებს საჯარო შეტყობინების შესახებ. როდესაც სარჩელი მოპასუხეს ჩაბარდება და 10 დღის ვადაში წარმოადგენს შესაგებელს, ან ჩაბარებულად ჩაითვლება საჯარო შეტყობინების შემდეგ, სასამართლო მიიღებს გადაწყვეტილებას. (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 70-78 მუხლები) ბუნებრივია, სასამართლო უნდა დაელოდოს შესაგებლის წარმოდგენას და ისე მიიღოს გადაწყვეტილება: თავი რომ დავანებოთ სასამართლოს გადატვირთულ გრაფიკს, ლოკაუტის და გაფიცვის შეჩერებასთან და გადადებასთან დაკავშირებული სარჩელების განხილვა, სარჩელის და თანდართული საბუთების მოპასუხისთვის ჩაბარების პროცედურებისთვის აუცილებელი ვადის და შემდეგ შესაგებლის წარმოდგენისათვის განკუთვნილი 10 დღიანი ვადის გათვალისწინებით, გადაწყვეტილების მიღება ფორმალურადაც ვერ მოხდება სარჩელის წარმოებაში მიღებიდან 7 დღის ვადაში. იმის დაშვება, რომ სასამართლო ჯერ გადაწყვეტილებას მიიღებს და შემდეგ მოხდება შესაგებლის წარმოდგენა, გამორიცხულია, რადგან ასეთ შემთხვევაში, შესაგებელი საერთოდ აზრს დაკარგავს და დაირღვევა შეჯიბრებითობის პრინციპიც.

ვის და ლოკაუტის შერჩევის, ან გადადების სასარჩელო მოთხოვნებმა შესაძლოა აზრი საერთოდ დაკარგოს, რადგანაც სარჩელის განხილვის და გადანყევითილების მიღების დროისათვის შესაძლოა, გაფიცვა და ლოკაუტი ისედაც დასრულებული იყოს ან, ლოკაუტის და გაფიცვის დაუყოვნებლივ არ შერჩევის გამო დასაქმებულს, ან დამსაქმებელს შეიძლება მიადგეთ ისეთი ზიანი, რომლის კომპენსირებაც უკვე შეუძლებელი იქნება. რაც შეეხება გაფიცვის და ლოკაუტის შერჩევის და გადადების შესახებ სასარჩელო მოთხოვნების პარალელურად, სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გზით, მოთხოვნას, ამ უფლების ამკრძალავი რაიმე ნორმა არც შრომის კოდექსში და არც სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში არ არსებობს. გაფიცვის გადადების შესახებ სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენების საკითხი უკვე იყო განხილვის საგანი სასამართლოში, სადაც სასამართლომ გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ სასარჩელო მოთხოვნის განხილვამდე განიხილა სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების შესახებ შუამდგომლობა გაფიცვის გადადების თაობაზე.³¹⁴ რომ შევაჯამოთ, თუ გაფიცვის და ლოკაუტის გადადების, ან შერჩევის მოთხოვნა შესაძლებელია სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენების გზითაც და ამას უკვე არსებული სასამართლო პრაქტიკაც მოწმობს, არსებული საკანონმდებლო მონერსივების პირობებში, აზრს კარგავს საერთოდ ამ მოთხოვნების სასარჩელო წარმოების მეშვეობით განხილვა, განხილვის ხანგრძლივი ვადების და სამომავლო შედეგების გათვალისწინებით. როგორც სასარჩელო მოთხოვნების, ასევე სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენების შემთხვევაში, შრომის კოდექსის 65-ე მუხლის თანახმად, სასამართლოს გაფიცვის და ლოკაუტის მხოლოდ 30 დღით გადადების და შერჩევის უფლება აქვს.³¹⁵

გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის, გადადების ან შერჩევის შესახებ სარჩელს განიხილავს რაიონული (საქალაქო) სასამართლო დამსაქმებლის ადგილსამყოფლის მიხედვით.³¹⁶ იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელს სხვადასხვა ქალაქში

³¹⁴ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის განხილული საქმე №2/37-21. ამ საქმეში სარჩელით მოთხოვნილი იყო გაფიცვის უკანონოდ ცნობა, ხოლო სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენების შესახებ შუამდგომლობით გაფიცვის გადადება.

³¹⁵ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³⁷-363⁴¹ მუხლების მონერსივება, რომელიც შეეხება გაფიცვის და ლოკაუტის გადადების, ან შერჩევის შესახებ სასარჩელო მოთხოვნების განხილვის ვადებს და პროცედურებს, ურთიერთინააღმდეგობრივია. ბუნებრივია, აზრს კარგავს საერთოდ გაფიცვის და ლოკაუტის გადადების და შერჩევის შესახებ სასარჩელო მოთხოვნების აღძვრა, როდესაც გაფიცვის და ლოკაუტის გადადების და შერჩევის მიღწევა შესაძლებელია სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გამოყენებით და როგორც დასაქმებულის ასევე დამსაქმებლის უფლებების რეალიზება ამ გზით უფრო მიღწევადია. რამდენიმეთიანი სასარჩელო განხილვის შემდეგ, სასამართლოს გადანყევითილების შედეგად, 30 დღით გაფიცვის და ლოკაუტის შერჩევა ან გადადება, არაპრაქტიკული და არარეალურია. თუ კანონმდებელს სურდა გაფიცვის და ლოკაუტის გადადების და შერჩევის დეტალური მონერსივება, ამ მიზანს არსებული რედაქცია ვერ აღწევს. საკანონმდებლო ხარვეზის გამოსწორებამდე საერთო სასამართლოებს აქვთ მაღალი პასუხისმგებლობა, სწორად განავითარონ სასამართლო პრაქტიკა.

³¹⁶ გაფიცვასთან და ლოკაუტთან დაკავშირებული სარჩელების განხილვის ვადები, პროცედურა ასევე განსაზღვრის საკითხი მოცემულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³⁸-363⁴¹ მუხლებში.

აქვს წარმომადგენელობები, სერვისცენტრები, ოფისები და რომელიმე მათგანში დასაქმებული პირები მოაწყოვენ გაფიცვას, ან დამსაქმებელი მიმართავს ლოკაუტს და ამ დამსაქმებელს ადგილსამყოფელი აქვს თბილისში, განსჯადი სასამართლო იქნება თბილისის საქალაქო სასამართლო. შესაბამისად, სარჩელის გაფიცვის, ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის, შეჩერების, ან გადადების შესახებ წარედგინება არა სამუშაოს (შესრულების ადგილის), არამედ დამსაქმებელის ადგილსამყოფის მიხედვით.

გაფიცვის უკანონოდ ცნობის, გადადების ან შეჩერების შესახებ სარჩელი შეიძლება აღძრას გაფიცვის მონაწილე დასაქმებულებთან შრომით ურთიერთობაში მყოფმა დამსაქმებელმა. დაუშვებელია სარჩელის აღძვრა გაფიცვასთან და ლოკაუტთან დაკავშირებულ მოთხოვნებზე იმ დასაქმებულების მიმართ, რომლებთანაც შეწყვეტილია შრომითი ურთიერთობა. ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის, გადადების ან შეჩერების შესახებ სარჩელი შეიძლება აღძრას იმ დასაქმებულმა, რომელსაც ეხება ლოკაუტი, ან დასაქმებულთა გაერთიანებამ, რომლის წევრებსაც ეხება ლოკაუტი.³¹⁷ გაფიცვასა და ლოკაუტთან დაკავშირებით სასარჩელო მოთხოვნები შესაძლოა ფორმულირდეს შემდეგი სახით :

გაფიცვასთან დაკავშირებით:

ა) უკანონოდ იქნეს ცნობილი დასაქმებული პირების (მოპასუხეების ჩამონათვალი) მიერ (პერიოდის დასახელება) მოწყობილი გაფიცვა.

ბ) შეჩერდეს დასაქმებული პირების (მოპასუხეების ჩამონათვალი) მიერ (პერიოდის დასახელება) დაწყებული გაფიცვა 30 დღით.

გ) გადაიდოს დასაქმებული პირების (მოპასუხეების ჩამონათვალი) მიერ (პერიოდის დასახელება) დაწყებული გაფიცვა 30 დღით.

ლოკაუტთან დაკავშირებით

ა) უკანონოდ იქნეს ცნობილი მოსარჩელეთა (მოსარჩელების დასახელება) მიმართ დამსაქმებელის (მოპასუხის დასახელება) მიერ (პერიოდის დასახელება) გამოცხადებული ლოკაუტი.

ბ) შეჩერდეს (მოპასუხის დასახელება) მიერ (პერიოდის დასახელება) გამოცხადებული ლოკაუტი 30 დღით.

გ) გადაიდოს (მოპასუხის დასახელება) მიერ (პერიოდის დასახელება) გამოცხადებული ლოკაუტი 30 დღით.

აღსანიშნავია, რომ ერთდროულად შეუძლებელია გაფიცვის გადადების და გაფიცვის შეჩერების შესახებ სასარჩელო მოთხოვნების წარდგენა, რადგანაც ეს მოთხოვნები ერთმანეთს გამორიცხავს. თუ მოთხოვნილია გაფიცვის შეჩერება და სარჩელი დაკმაყოფილდება, ლოგიკურია, რომ შეჩერებული გაფიცვის გადადება ვე-

³¹⁷ შრომის კოდექსში და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში 2020 წლის 29 სექტემბერს განხორციელებულ ცვლილებამდე კანონმდებლობა არ იცნობდა გაფიცვის და ლოკაუტის დროს სასამართლოში მიმართვის ვადებს. ხშირი იყო შემთხვევები, როდესაც უკვე გათავისუფლებული დასაქმებულების მიმართ მიმდინარეობდა გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ სარჩელების განხილვა და რეალურად ამ სარჩელების მიმართ არც დამსაქმებელს და არც დასაქმებულს აღარ პქონდათ იურიდიული ინტერესი. დეტ. იხ., სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³⁶-363⁴¹ მუხლები.

ლარ მოხდება. გაფიცვის შეჩერების მოთხოვნა შესაძლებელია უკვე დაწყებული გაფიცვის შემთხვევაში, ხოლო გაფიცვის გადადების სასარჩელო მოთხოვნა შესაძლებელია ისეთ გარემოებებში, როდესაც დამსაქმებელი დასაქმებულების მიერ წინასწარ ინფორმირებულია გაფიცვის დაწყების დროის შესახებ. ანალოგიური მიდგომა უნდა გავრცელდეს ლოკაუტის შემთხვევაშიც. უკვე დაწყებული ლოკაუტის შეჩერების მოთხოვნა გამორიცხავს ლოკაუტის გადადების შესახებ სასარჩელო მოთხოვნის პარალელურად არსებობას.

ერთმანეთისგან განსხვავდება გაფიცვის და ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის, შეჩერების და გადადების შესახებ ხანდაზმულობის ვადები. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³⁸ მუხლის თანახმად, გაფიცვის ან ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შესახებ სარჩელი შეიძლება აღიძრას გაფიცვის ან ლოკაუტის დაწყების თარიღიდან 7 დღის ვადაში. ხოლო გაფიცვის ან ლოკაუტის გადადების ან შეჩერების შესახებ სარჩელი შეიძლება აღიძრას გაფიცვის ან ლოკაუტის გადადების ან შეჩერების საფუძვლის წარმოშობიდან 3 დღის ვადაში. საინტერესოა, ეს ვადები არის მატერიალური ვადები თუ პროცესუალური ვადები. იმ შემთხვევაში, თუ ეს ვადები არის მატერიალური ვადები, მაშინ, მეორე მხარის მითითების შემთხვევაში, ხანდაზმულობა გახდება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველი. პროცესუალურ ვადად მიჩნევის შემთხვევაში, ეს იქნებოდა სარჩელის განსახილველად მიღებაზე უარის თქმის საფუძველი. მსგავსი დისკუსია არსებობდა შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებების შემდეგაც, რა დროს განიხილებოდა დასაქმებულის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების სასამართლოში გასაჩივრების ვადების შინაარსი. აღნიშნული დისკუსია დასრულდა იმით, რომ სასამართლოსამდი მიმართვის დასახელებული ვადა როგორც სამართლებრივ ლიტერატურაში, ასევე სასამართლო პრაქტიკაში, ცალსახად მატერიალურ ხანდაზმულობის ვადებად იქნა მიჩნეული და წარმოადგენდა სარჩელს დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველს.³¹⁸ ლოგიკური იქნება, თუ გაფიცვასთან და ლოკაუტთან დაკავშირებული სასარჩელო მოთხოვნების ვადებიც, მიუხედავად ამ საკითხების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით მოწესრიგებისა, მიჩნეული იქნება მატერიალური ხანდაზმულობის ვადად და, მოპასუხის მითითების შემთხვევაში, მოსარჩელეს უარი ეთქმება სარჩელის დაკმაყოფილებაზე.

4. დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული სასარჩელო მოთხოვნების სასამართლოსათვის მიმართვის ვადები

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363²-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო, ან პირს უნდა გაეგო იმ

³¹⁸ დეტალურად იხ., ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისაგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, წიგნში: შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს. ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, ასევე, ხვედელიძე მ., შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი დავების მიმართ მოქმედი მატერიალური და პროცესუალური ვადები, „მართლმსაჯულება და კანონი“, 2019, №3, 108-128.

გარემოების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია. ამგვარად, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით დადგენილია ერთნაირი ვადა, რომლის განმავლობაშიც პირს შეუძლია სასამართლოში წარადგინოს სარჩელი. 1 წლიანი ხანდაზმულობის ვადა ვრცელდება როგორც დისკრიმინაციის შეწყვეტის და მისი შედეგების აღმოფხვრის სასარჩელო მოთხოვნებზე, ასევე მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურების შესახებ სასარჩელო მოთხოვნებზე.

2020 წლის 29 სექტემბრის საკანონმდებლო ცვლილებებამდე, მნიშვნელოვანი გარემოება, რომელიც შეფასებას საჭიროებდა, იყო ის, თუ რა მიმართება იყო სამოქალაქო საპროცესო კოდექსითა და შრომის კოდექსით დადგენილ განაჩივრებს ვადებს შორის. კერძოდ, იმ შემთხვევაში, თუ პირი მის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანებას უკანონოდ მიიჩნევდა და გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების უკანონობის საფუძველად დისკრიმინაციას უთითებდა, რა ვადა უნდა გავრცელებულიყო ამ პირის სასარჩელო მოთხოვნაზე. ეს საკითხი ძალიან მნიშვნელოვანია, რამდენადაც სასამართლო დავისას სარჩელის წარდგენის ვადის დარღვევას შესაბამისი სამართლებრივი შედეგები – სარჩელის შესაძლო არდაკმაყოფილება მოსდევს.

2020 წლის 29 სექტემბრის საკანონმდებლო ცვლილებების შედეგად, შრომის კოდექსში პირდაპირ გაიწერა, რომ პირს უფლება აქვს, ამ კანონის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული სარჩელის გარდა, ამ კანონიდან გამომდინარე სხვა სარჩელით სასამართლოს მიმართოს 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც მან შეიტყო, ან მას უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. ანუ, დადგინდა 1 წლიანი ზოგადი ხანდაზმულობის ვადა, თუმცა მხოლოდ იმ შემთხვევებზე, რომელიც არ ეხება გათავისუფლების უკანონობასთან დაკავშირებულ სასამართლო დავას. ამდენად, როგორც ხელშეკრულების არსებობისას, ასევე წინასახელშეკრულებო ეტაპზე დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ სასარჩელო მოთხოვნაზე ვრცელდება 1 წლიანი ხანდაზმულობის ვადა. ეს საკითხი სწორად უნდა იქნას პრაქტიკაში გაგებული, რადგან საკანონმდებლო ცვლილებებით, რომლითაც ახლებურად ჩამოყალიბდა შრომის კოდექსის 38-ე და ახლა უკვე 48-ე მუხლი, დადგენილია, რომ იმ შემთხვევაში, თუ პირი სადავოდ ხდის გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილებას (ბრძანებას) და ამ გადაწყვეტილების (ბრძანების) უკანონობის საფუძველად მოჰყავს დისკრიმინაცია, გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების (ბრძანების) ბათილად ცნობაზე უნდა გავრცელდეს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლით (ძველი 38-ე მუხლი) დადგენილი ვადები, რომლებიც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დადგენილი პრაქტიკით ხანდაზმულობის ვადას წარმოადგენს. ამასთან, მოსარჩელეს შეუძლია შრომის კოდექსის ვადების დარღვევის შემთხვევაში ცალკე იდავოს დისკრიმინაციის საფუძველით, თუმცა იურიდიულ შედეგს – სამსახურში აღდგენას, იძულებით განაცდურს და სხვა მოთხოვნებს, რაც შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარეობს, ვერ მოითხოვს.³¹⁹ ამგვარად, დისკრიმინაციის დავებთან დაკავშირებული ერთნაირი

³¹⁹ ეს იმ შემთხვევაში, თუ, რა თქმა უნდა, მოპასუხე მიუთითებს ხანდაზმულობაზე. სხვა შემთხვევაში, იმის გათვალისწინებით, რომ ხანდაზმულობა ფაქტად არის მიჩნეული სასამართლო პრაქტიკით, შესაძლოა ხანდაზმული მოთხოვნაც, მოპასუხის მიუთითებლობის შემთხვევაში, დაკმაყოფილდეს.

ვადა არ ვრცელდება ისეთ შრომით დავაზე, რომელიც შეეხება დისკრიმინაციის საფუძვლით დასაქმებულის თანამდებობიდან გათავისუფლებას. გათავისუფლებულ პირს შეუძლია იდავოს და დაამტკიცოს, რომ ის დისკრიმინირებულია და, შესაბამისად, მოითხოვოს მორალური ზიანის ანაზღაურება, ან სხვა რაიმე (მაგალითად, რაიმეს დავალდებულება, ან მოქმედების შეწყვეტა), თუმცა იგი გათავისუფლებიდან 30 დღეზე მეტის შემდეგ ვერ მიუთითებს, რომ, რადგან მისი გათავისუფლება დისკრიმინაციის საფუძველზე მოხდა, სარჩელის მიმართ უნდა გავრცელდეს 1 წლიანი ხანდაზმულობის ვადა. ანუ, უფრო მარტივად რომ ითქვას, თუ პირი გათავისუფლების საფუძველად უთითებს დისკრიმინაციას, მას შეუძლია შრომის კოდექსის 48-ე მუხლით დადგენილ ვადებში (30 დღეში) სადავო გახადოს მისი გათავისუფლება და ამავდროულად მიუთითოს დისკრიმინაციის დადგენაზე, თუმცა, 30 დღიანი ვადის გასვლის შემდეგ, დასაქმებულს (ყოფილ დასაქმებულს) შეეძლება მხოლოდ სადავო გახადოს დისკრიმინაციის ფაქტი და მოითხოვოს მორალური და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.³²⁰ შესაბამისად, მის მიერ შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მე-8 და მე-9 პუნქტებით განსაზღვრული მოთხოვნები 30 დღიანი ვადის გასვლის შემდეგ უკვე ხანდაზმული იქნება.

5. შრომითი ურთიერთობიდან მომდინარე სხვა მოთხოვნების ხანდაზმულობის ვადები

როგორც აღინიშნა, 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებებამდე შრომის კოდექსი ითვალისწინებდა მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადებს. სხვა მოთხოვნების ხანდაზმულობის ვადებთან დაკავშირებით კოდექსში არ არსებობდა რაიმე ჩანაწერი. გარდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის, არსებითი პირობის ცვლილების, დაკისრებული დისციპლინური სახდელის გასაჩივრების, დისკრიმინაციული მოპყრობის, გაფიცვასთან და ლოკაუტთან დაკავშირებული სარჩელებისა, შრომითი ურთიერთობიდან შეიძლება წარმოიშვას სხვა მოთხოვნები, რომელთა მიმართაც უნდა განისაზღვროს ხანდაზმულობის ვადები. მაგალითისათვის, სადავო შეიძლება იყოს დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული შევებულების სარგებლობის ნესის ერთი ან რამდენიმე დებულება, შინაგანანგის რომელიმე მუხლი, შრომითი პირობებთან დაკავშირებული გარემოებები და ასე შემდეგ. ერთ-ერთი ასეთი შემთხვევა მოცემულია შრომის კოდექსის 62-ე მუხლის მე-5 პუნქტში, რომლის თანახმადაც, ინდივიდუალური დავის დროს, გაგზავნილი წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის ვადაში ვერ იქნა შეთანხმება მიღწეული, მხარეს უფლება აქვს, სასამართლოს მიმართოს. დავის საგანი შესაძლოა იყოს ის მოთხოვნები, რომლებიც განიხილებოდა

³²⁰ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 362² მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, პირს, რომელიც მიიჩნევს, რომ არის დისკრიმინაციული მოპყრობის მსხვერპლი, შეუძლია მიმართოს სასამართლოს და მოითხოვოს დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა. ასევე, მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება. ზიანის ოდენობა შესაბამისი მტკიცებულებების საფუძველზე უნდა განსაზღვროს მოსარჩელემ.

ინდივიდუალური დავის დროს. სასამართლოსადმი მიმართვის შემთხვევაში, დავის საგანი უნდა იყოს ისეთი რამ, რისი გადაწყვეტაც სასამართლოს შეუძლია.³²¹ რაც შეეხება სასამართლოსადმი მიმართვის ხანდაზმულობის ვადებს, შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი მოთხოვნებთან მიმართებით დადგენილია 1 წლიანი ხანდაზმულობის ვადა. კერძოდ, შრომის კოდექსის 74-ე მუხლის თანახმად, პირს უფლება აქვს, კოდექსის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული სარჩელის გარდა (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებული დავები), შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე სხვა სარჩელით სასამართლოს მიმართოს 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც მან შეიტყო, ან მას უნდა შეეცყო უფლების დარღვევის შესახებ.

6. ხანდაზმულობის ვადის ათვლის დაწყების მომენტი

შრომით ურთიერთობებიდან წარმოშობილ დავებში ხანდაზმულობის ვადებთან ერთად დიდი მნიშვნელობა აქვს ამ ვადების ათვლის თარიღებს. სამოქალაქო კოდექსის 130-ე მუხლის შესაბამისად, ხანდაზმულობა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. ხანდაზმულობის ვადის დენის დაწყება დაკავშირებულია სუბიექტურ ფაქტორთან, ანუ იმ მომენტთან, როცა დაზარალებულმა შეიტყო, ან უნდა შეეცყო თავისი უფლების დარღვევის შესახებ, ამასთან ივარაუდება, რომ მან დარღვევის განხორციელებისთანავე შეიტყო აღნიშნულის შესახებ. საინააღმდეგოს მტკიცებების ტვირთი მოსარჩელეს აწევს. ³²² იმ შემთხვევაში, თუ ხანდაზმულობის წარმოშობის მომენტის დადგენა ობიექტურად შეუძლებელია, ყურადღება უნდა მიექცეს სუბიექტურ მომენტს, ამასთან იგულისხმება, რომ ხანდაზმულობის წარმოშობის ობიექტური და სუბიექტური მომენტები თანმხვედრია, ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ მოსარჩელე არ ეთანხმება ხანდაზმულობის წარმოშობის ობიექტური და სუბიექტური მომენტების თანხვედრას, მაშინ მტკიცებების ტვირთი ეკისრება მას, იმის გასარკვევად, თუ როდიდან უნდა დაიწყოს ხანდაზმულობის ვადის ათვლა.³²³

6.1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში მნიშვნელოვანია, განხილულ იქნეს საკითხი იმის შესახებ, ხანდაზმულობის ვადის ათვლის წერტილად უნდა მივიჩნიოთ გათავისუფლების შესახებ შეტყობინების მისვლის მომენტი (მათ შორის

³²¹ ბუნებრივია, დავის საგანს განსაზღვრავს მოსარჩელე. თუმცა, შრომითი ურთიერთობის სფეროში გათვალისწინებული სასამართლოს არ შეუძლია, განიხილოს ყველა ის მოთხოვნა, რომელიც განხილვის საგანი იყო ინდივიდუალური დავის დროს. მაგალითად, თუ ინდივიდუალური დავის დროს განიხილებოდა სახელფასო ანაზღაურების გაზრდის საკითხი და ამაზე შეთანხმება ვერ შედგა, სასამართლო ვერ განსაზღვრავს, თუ რა უნდა იყოს ხელფასის ოდენობა, რადგან ეს არის ხელშეკრულების არსებითი პირობა, რომელიც დგინდება ურთიერთშეთანხმებით.

³²² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 15 თებერვლის №აპ-1210-2018 გადაწყვეტილება.

³²³ იქვე.

ზეპირი), თუ გათავისუფლების ბრძანების ოფიციალურად ჩაბარების მომენტი.³²⁴ საკასაციო პალატის მითითებით, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა ცალმხრივი მიღებასავალდებულო ნების გამოვლენაა, შესაბამისად, იგი ნამდვილად ადრესატი-სათვის ჩაბარების მომენტიდან მიიჩნევა. სამოქალაქო კოდექსის 51-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, ნების გამოვლენა ნამდვილია, როცა იგი მეორე მხარეს მიუვა. როდესაც, შრომითი ხელშეკრულება წინასწარი გაფრთხილების გარეშე წყდება (შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ შემთხვევებში), მიზანშეწონილია, ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინება წერილობით განხორციელდეს. წერილობითი დოკუმენტის შექმნა, ერთი მხრივ, დასაქმებულის უფლებების დაცვას ემსახურება, ვინაიდან იგი უფლებამოსილია, სრულ ინფორმაციას ფლობდეს მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღის, საფუძვლისა და გასაჩივრების ნების თაობაზე. მეორე მხრივ კი დამსაქმებლისათვის მტკიცების პროცესს აიოლებს, რადგან, თუ დამსაქმებელმა ვერ დაადასტურა დასაქმებულისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ინფორმაციის ჩაბარება, ხელშეკრულება შეწყვეტილად არ მიიჩნევა. ხელშეკრულება შეწყვეტილად მეორე მხარისათვის შეტყობინების ჩაბარების მომენტიდან ითვლება.³²⁵

ერთერთ საქმეზე საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ შრომით დაევბში ხანდაზმულობის ვადის ათვლის თარიღი უნდა დაუკავშირდეს გათავისუფლების შესახებ შეტყობინების მიღების თარიღს. ამ საქმეში კასატორი სადავოდ ხდიდა ხანდაზმულობის საფუძვლით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმას და საკასაციო პრეტენზიას იმ გარემოებაზე აფუძნებდა, რომ სასამართლომ არასწორად აითვალა სადავო ბრძანების გასაჩივრების კანონით დადგენილი ვადა. კასატორი სადავო ბრძანების გასაჩივრების ვადის ათვლას სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ოფიციალურად გადაცემის მომენტს უკავშირებდა. მოცემულ საქმეზე საკასაციო პალატამ არ გაიზიარა კასატორის პოზიცია სადავო ბრძანების გასაჩივრების ხანდაზმულობის ვადის ათვლის არასწორად განსაზღვრის შესახებ და მიუთითა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, სსკ-ის 130-ე მუხლის შესაბამისად, სარჩელის ხანდაზმულობის ვადის დენის სანყის წერტილად განსაზღვრულია დრო, როცა პირმა შეიტყო, ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. სასამართლოს განმარტებით, უფლების რეალიზების ვადის ათვლას სწორედ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილების ფაქტობრივად შეტყობის მომენტს უკავშირებს. მოსარჩელეს კი სასამართლოსთვის დარღვეული უფლების დასაცავად არ მიუმართავს ხანდაზმულობის ვადის დენის ფარგლებში³²⁶. ანალოგიური განმარტება

³²⁴ ხვედელიძე მ., შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი დავების მიმართ მოქმედი მატერიალური და პროცესუალური ვადები, „მართლმსაჯულება და კანონი“, 2019, №3, 115-116.

³²⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 15 თებერვლის №ას-1210-2018 გადაწყვეტილება.

³²⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 2 ნოემბერის განჩინება, საქმე №ას-905-871-2016; ხვედელიძე მ., შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი დავების მიმართ მოქმედი მატერიალური და პროცესუალური ვადები, „მართლმსაჯულება და კანონი“, 2019, №3, 115-116.

გააკეთა უზენაესმა სასამართლომ სხვა საქმეებზე³²⁷. კერძოდ, სასამართლოს განმარტებით, სსკ-ის 130-ე მუხლის შესაბამისად, სარჩელის ხანდაზმულობის ვადის დენის სანყის წერტილად განსაზღვრულია დრო, როცა პირმა შეიტყო, ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. კონკრეტულ შემთხვევაში მომეტა ჩვენებისა და თავად იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ სადავო ბრძანების გამოცემის შემდგომ დასაქმებული სამუშაო ადგილზე აღარ გამოცხადებულა, ცალსახაა, რომ კასატორისთვის ბრძანების ოფიციალური წესით გაცნობამდეც ცნობილი იყო უფლების დარღვევის თაობაზე, თუმცა მას სასამართლოსთვის დარღვეული უფლების დასაცავად არ მიუშართავს ხანდაზმულობის ვადის დენის ფარგლებში³²⁸. რამდენადმე განსხვავებული მოსაზრება განავითარა უზენაესმა სასამართლომ სხვა საქმეზე, სადაც ხანდაზმულობის ვადის ათვლის თარიღი დაუკავშირა არა გათავისუფლების შესახებ შეტყობინების ჩაბარების თარიღს, არამედ გათავისუფლების ბრძანების ოფიციალურად გადაცემის თარიღს. სასამართლომ ბრძანების ჩაბარების თარიღი მიიჩნია ხანდაზმულობის ვადის ათვლის წერტილად, რადგანაც გათავისუფლების შესახებ შეტყობინების ჩაბარების თარიღს დასაქმებული ხდოდა სადავოდ.³²⁹

რომ შევაჯამოთ, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, სასამართლოსამდი მიმართვის ვადა აითვლება იმ თარიღიდან, როდესაც დასაქმებულს ჩაბარდა გათავისუფლების შესახებ შეტყობინება და დასაქმებულს ეცნობა გათავისუფლების ფაქტის და გათავისუფლების თარიღის შესახებ. მტკიცების ტვირთი იმის შესახებ, რომ დასაქმებული ინფორმირებულია როგორც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტის, ასევე შეწყვეტის თარიღის შესახებ, ეკისრება დამსაქმებელს.

6.2. სხვა მოთხოვნების შემთხვევაში

შრომით დავებში ხანდაზმულობის ვადების მნიშვნელობიდან და, ზოგადად, ასეთი კატეგორიის დავების სენსიტიურობიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია დეტალურად განისაზღვროს არა მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში ხანდაზმულობის ათვლის ვადა, არამედ სხვა მოთხოვნების ხანდაზმულობის ათვლის ვადებიც. მაგალითისთვის, ასეთი მოთხოვნებია: დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენა, დისკრიმინური სახდელის გასაჩივრება, მიუღებელი ხელფასის მოთხოვნა, არსებითი პირობის ცვლილების გასაჩივრება, გაფიცვის და ლოკაუტის უკანონოდ ცნობა, გადადება და შეჩერება, დამსაქმებლის ცალკეული ქმედებების გასაჩივრება და ასე შემდეგ. დასახელებული დავებიდან, როგორც აღინიშნა, სამო-

³²⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 15 მარტის განჩინება საქმე, №ას-1298-1218-2015; ხვედელიძე მ., შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი დავების მიმართ მოქმედი მატერიალური და პროცესუალური ვადები, ჟურნალი „მართლმსაჯულება და კანონი“, 2019, №3, 115-116.

³²⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 15 მარტის №ას-1298-1218-2015 განჩინება.

³²⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 24 მაისის №ას 1890-2018 განჩინება.

ქალაქო საპროცესო კოდექსში, გაფიცვასთან და ლოკაუტთან დაკავშირებული სასარჩელო მოთხოვნების მიმართ განსაზღვრულია სპეციალური ხანდაზმულობის ვადები. რაც შეეხება დანარჩენ მოთხოვნებს, რომლებიც გამომდინარეობს შრომითი ურთიერთობიდან, შრომის კოდექსის 74-ე მუხლის თანახმად, პირს უფლება აქვს, კოდექსის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული სარჩელის გარდა (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებული დავები), ერთი წლის განმავლობაში მიმართოს სასამართლოს.

სარჩელის ხანდაზმულობის შეფასების მიზნებისთვის განმსაზღვრელია ხანდაზმულობის ვადის ათვლის წერტილი, ანუ ნორმის შემფარდებელმა რა მოვლენას უნდა დაუკავშიროს ხანდაზმულობის ვადის დენის საწყისი.³³⁰ შრომის კოდექსის 74-ე მუხლის შესაბამისად, სასამართლოსადმი მიმართვის ერთწლიანი ვადა აითვლება იმ მომენტიდან, როდესაც პირმა შეიტყო, ან მას უნდა შეეცყო უფლების დარღვევის შესახებ. ვადის ათვლასთან დაკავშირებით დასახელებული ჩანაწერი მსგავსია სამოქალაქო კოდექსის 130-ე მუხლის პირველი ნაწილის ჩანაწერისა, სადაც მითითებულია, რომ მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად მიიჩნევა დრო, როცა პირმა შეიტყო, ან პირს უნდა შეეცყო უფლების დარღვევის შესახებ. შესაბამისად, ცალკეული მოთხოვნებთან დაკავშირებით ხანდაზმულობის ვადის ათვლა დაიწყება უფლების შესაძლო დარღვევის მომენტიდან. მაგალითისთვის, დისციპლინური სახდელის დაკისრების ბრძანების, ან სხვა დოკუმენტის გასაჩივრების ვადის ათვლა მოხდება დასაქმებულისთვის გაცნობის მომენტიდან. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილების გასაჩივრების ვადა აითვლება დასაქმებულის მიერ ამ ინფორმაციის მიღების მომენტიდან. შრომის კოდექსიც და სამოქალაქო კოდექსიც ხანდაზმულობის ვადის ათვლის თარიღად მიიჩნევენ უფლების დარღვევის შესახებ შეტყობის მომენტს. ამასთან, კანონმდებელი ხაზს უსვამს ინდივიდუალურ პასუხისმგებლობას და ვადის ათვლის თარიღს უკავშირებს იმ მომენტს, როდესაც პირს უნდა შეეცყო უფლების დარღვევის შესახებ. უზენაესი სასამართლოს დადგენილი პრაქტიკით, ხანდაზმულობის ვადის დენის დაწყება დაკავშირებულია სუბიექტურ ფაქტორთან, ანუ იმ მომენტთან, როცა დაზარალებულმა შეიტყო, ან უნდა შეეცყო თავისი უფლების დარღვევის შესახებ. ამასთან, ივარაუდება, რომ მან დარღვევის განხორციელებისთანავე შეიტყო აღნიშნულის შესახებ. სანინაალმდეგოს მტკიცების ტვირთი მოსარჩელეს აწევს.³³¹

³³⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 18 თებერვლის №ას-572-572-2018 განჩინება.

³³¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 22 ივლისის №ას-1590-2018 განჩინება

თავი VI. სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულება შრომით დაკავშირებული

1. აღსრულების წესისა და საშუალების შეცვლა

სშირია შემთხვევა, როდესაც სასამართლოს გადაწყვეტილებით დასაქმებული აღდგება იმავე, ან ტოლფას თანამდებობაზე, თუმცა გადაწყვეტილების აღსრულების ეტაპზე აღმოჩნდება, რომ ის პოზიცია, სადაც დასაქმებული უნდა აღდგეს, აღარ არსებობს, ან უკვე დაკავებულია. ასევე, შრომითი დავის განხილვისას დამსაქმებლის რისკს წარმოადგენს შემთხვევა, როდესაც იგი პირს არამართლზომიერად გაათავისუფლებს თანამდებობიდან და საქმის სასამართლო განხილვისას არ განაცხადებს თანამდებობის არავაკანტურობის თაობაზე. ასეთ ვითარებაში მან უნდა იტვირთოს მენეჯერული პასუხისმგებლობა გადაწყვეტილების აღსრულებაზე. სასამართლო პრაქტიკაში პირვანდელ სამუშაოზე დასაქმებულის აღდგენისას, გადაწყვეტილების აღსრულების თვალსაზრისით არაერთხელ წამოიჭრა სირთულე, როდესაც გადაწყვეტილებით განსაზღვრულ თანამდებობაზე კანონიერად იყო დანიშნული პირი. გადაწყვეტილების აღსრულება არღვევდა ახალი დასაქმებულის, როგორც კეთილსინდისიერი კონტრაგენტის უფლებებს. სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 263-ე მუხლის ფარგლებში დასაშვებია გადაწყვეტილების აღსრულების საშუალების შეცვლა და თუკი მისი აღსრულების ეტაპზე თანამდებობა აღარ არსებობს, ან არ არის ვაკანტური, შრომის კოდექსის 33-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ფარგლებში უნდა დადგინდეს ტოლფასი თანამდებობის არსებობა, ან ამ გადაწყვეტილების სუბიექტს – დასაქმებულს უნდა მიეცეს კომპენსაცია გონივრული ოდენობით.³³² პოზიციის ვაკანტურობასთან მიმართებით უნდა აღინიშნოს, რომ სამუშაოზე აღდგენის დამაბრკოლებელ შემთხვევასთან გვაქვს საქმე, როდესაც ეს თანამდებობა მართალია არსებობს, მაგრამ გათავისუფლების შემდეგ მას სხვა დასაქმებული იკავებს (არ არის ვაკანტური). ასეთ შემთხვევაში გასარკვევია, თუ როგორ უნდა მოხდეს სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულება და დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენა – ამ თანამდებობაზე უკვე დასაქმებული სხვა პირის გათავისუფლების გარეშე.³³³

იმ შემთხვევაში, თუ ვერ ხდება სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულება და დასაქმებულის აღდგენა იმავე თანამდებობაზე, დასაქმებულს შეუძლია მიმართოს სასამართლოს აღსრულების საშუალებებისა და წესის შეცვლის მოთხოვნით და მოითხოვოს სხვა თანამდებობაზე აღდგენა. ალტერნატიული თანამდებობა უნდა იყოს აუცილებლად ტოლფასი თანამდებობა. უზენაესი სასამართლოს დადგენილი პრაქტიკით, იმ შემთხვევაში, თუ აღარ არსებობს ის თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც ითხოვს მოსარჩელე, კონკრეტული სამტაბო ერთეულის არარსებობა უნდა დაამტკიცოს დამსაქმებელმა, ხოლო აღნიშნულის დამ-

³³² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 30 ივნისის №ას-1552-2019 განჩინება.

³³³ ზედელიძე მ., კობერიძე ს., შრომითი დავებში გადაწყვეტილების აღსრულების შეუძლებლობისას უფლების დაცვის პროცესუალური საშუალებები სასამართლო პრაქტიკის ანალიზი, „მართლმსაჯულება და კანონი“, №2(66)20, 2020, 130.

ტიკიცების შემთხვევაში, მონინააღმდეგე მხარეზე გადადის მტიკიცების ტვირთი, მიუთითოს და დაამტიკოს, თუ რომელია ამ თანამდებობის ტოლფასი (ფუნქციის, სამუშაოს აღწერილობისა და ხელფასის მიხედვით) თანამდებობა, რომელზეც მისი დასაქმება არის შესაძლებელი.³³⁴

ამდენად, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 263-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს, რომელმაც გამოიჩინა საქმეზე გადაწყვეტილება, უფლება აქვს, მხარეთა თხოვნით, მათი ქონებრივი მდგომარეობისა და სხვა გარემოებათა გათვალისწინებით, ერთჯერადად, 3 თვემდე ვადით გადადოს ან ერთ წლამდე ვადით გაანაწილავდოს გადაწყვეტილების აღსრულება, აგრეთვე შეცვალოს მისი აღსრულების საშუალება და წესი. შესაბამისად, თუ აღმოჩნდება, რომ დამსაქმებელს გამოურჩა, ან შეეშალა და არ მიუთითა პოზიციის არა ვაკანტურობაზე, ან ვიდრე სასამართლოს გადაწყვეტილება გამოვიდა, იქამდე სხვა პირი აიყვანა იმ პოზიციაზე, რომელზე აღდგენაც სასამართლომ გადაწყვეტილებით დაავალა დამსაქმებელს, ერთადერთი გზა, რაც დამსაქმებელს რჩება, არის ის, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 263-ე მუხლზე დაყრდნობით მოითხოვოს გადაწყვეტილების აღსრულების წესის შეცვლა და დასაქმებულის სამუშაო პოზიციაზე აღდგენის ნაცვლად დამსაქმებელს დაეკისროს მისთვის (დასაქმებულისთვის) კომპენსაციის გადახდა, რომლის ოდენობაც, როგორც ზემოთ აღინიშნა, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, საქმის გარემოებებზეა დამოკიდებული.

2. გადაწყვეტილების აღსრულებისას საგადასახადო/საპენსიო ვალდებულების პრობლემატიკა

როგორც უკვე აღინიშნა, შესაძლებელია სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილების იმ ფარგლებით აღსრულება, როგორც სარეზოლუციო ნაწილშია მითითებული, გართულდეს, ან სულაც ასეთი გადაწყვეტილება აღსრულებელი დარჩეს.

გადაწყვეტილების აღსრულების სპეციფიკურ პრობლემატიკას ვხვდებით საგადასახადო და საპენსიო ვალდებულებებთან დაკავშირებით. უფრო კონკრეტულად განვიხილოთ ინდივიდუალური საქმე.

ერთ-ერთ საქმეზე,³³⁵ სასამართლო გადაწყვეტილების შესაბამისად, მოპასუხე კომპანიას დაეკისრა შრომის კოდექსის 48-ე მუხლით განსაზღვრული კომპენსაციის გადახდა 15 000 ლარის ოდენობით. პირველადი პრობლემატიკა, რასაც კომპანიის საფინანსო დეპარტამენტი გადაწყვეტილების აღსრულებისას წააწყდა, იყო ის გარემოება, რომ გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილში არ იყო დათქმა იმის შესახებ, მითითებული თანხა დარიცხული ოდენობით იყო წარმოდგენილი თუ საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული საგადასახადების გარეშე. მოპასუხემ, ვინაიდან გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი არ შეიცავდა დათქმას, იმოქმედა „გადასახადების ჩათვლით“ პრეზუმფციის შესაბამისად და გადაწყვეტილების აღსრულებისას აღნიშნული თანხიდან დაქვითა საშემოსავლო და საპენსიო

³³⁴ იქვე, 135.

³³⁵ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 13 ივლისის №2/22842-14 გადაწყვეტილება.

გადასახადი/შენატანი. აღნიშნულს არ დაეთანხმა კრედიტორი და მოითხოვა დანარჩენი თანხის ანაზღაურება.

განსახილველ შემთხვევაში, უპირველესად, უნდა შეფასდეს შრომის კოდექსით განსაზღვრული „კომპენსაცია“ ექვემდებარება თუ არა რაიმე სახით დაბეგვრას. შრომის კოდექსის 48-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. აღნიშნული მოცემულობის გათვალისწინებით, კომპენსაცია წარმოადგენს სასამართლოს მიერ დისკრეციით განსაზღვრულ ერთჯერადად გასაცემ თანხას.

საგადასახადო კოდექსის 81-ე მუხლის თანახმად, ფიზიკური პირის დასაბეგრი შემოსავალი იბეგრება 20 პროცენტით. კითხვას, თუ რამდენად არის შრომითი დავის ფარგლებში მიღებული კომპენსაცია „შემოსავალი“, გარკვეულწილად პასუხს სცემს საგადასახადო კოდექსის 101-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი, რომელიც განმარტავს, რომ ხელფასის სახით მიღებულ შემოსავლებს განეკუთვნება ფიზიკური პირის მიერ დაქირავებით მუშაობის შედეგად მიღებული ნებისმიერი საზღაური, ან სარგებელი, მათ შორის, წინა სამუშაო ადგილიდან პენსიის ან სხვა სახით მიღებული შემოსავალი, ან შემოსავალი მომავალი სამუშაო ადგილიდან. აღნიშნული განმარტებიდან გამომდინარეობს, რომ სამუშაოზე აღდგენის სანაცვლოდ დამსაქმებელი კომპანიისგან მიღებული კომპენსაცია, დასაქმებულისათვის წარმოადგენს წინა სამუშაო ადგილიდან სხვა სახით მიღებულ შემოსავალს, რაც თავის მხრივ, ექვემდებარება „დაბეგვრას“.

რაც შეეხება საპენსიო შენატანს, იგი არ წარმოადგენს „საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ გადასახადს, თუმცა, გარკვეული პირობებით, „იქ-ვითება“ მისაღები სახელფასო შემოსავლისგან და გადაირიცხება საპენსიო სააგენტოში.

დაგროვებითი პენსიის შესახებ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის მე-1 პუნქტის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტების შესაბამისად, დამსაქმებელი ხელფასის გაცემისას მონაწილე დასაქმებულის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე ელექტრონული სისტემის მეშვეობით ახორციელებს საპენსიო შენატანს დასაქმებულზე გასაცემი დასაბეგრი ხელფასის 2 პროცენტის ოდენობით. ხოლო, დამსაქმებელი მონაწილე დასაქმებულის სახელით, დასაქმებულის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე ელექტრონული სისტემის მეშვეობით ახორციელებს საპენსიო შენატანს დასაქმებულზე გასაცემი დასაბეგრი ხელფასის 2 პროცენტის ოდენობით. მითითებული კანონის მე-2 მუხლის „პ“ ქვეპუნქტი, თავის მხრივ, განსაზღვრავს ხელფასის დეფინიციას. კერძოდ, ხელფასი წარმოადგენს მომსახურების განევით მიღებული იმ შემოსავალს, რომელიც იბეგრება გადახდის წყაროსთან, აგრეთვე საქართველოს საგადასახადო კოდექსის 101-ე მუხლით გათვალისწინებული ხელფასის სახით მიღებული შემოსავალი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საგადასახადო და დაგროვებითი

პენსიის შესახებ კანონმდებლობის გათვალისწინებით, სასამართლოს მიერ კომპენსაციის სახით განსაზღვრული თანხა, წარმოადგენს „წინა სამუშაო ადგილიდან სხვა სახით მიღებული შემოსავალს“, რომლიდანაც უნდა განხორციელდეს, როგორც საპენსიო შენატანის, ისე საშემოსავლო გადასახადის დაქვითვა.

გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ კომპენსაცია ექვემდებარება თუ არა „დაბეგრვას“ საგადასახადო და საპენსიო თვალსაზრისით, ამ მიმართულებით, სასამართლოს კონკრეტული პრაქტიკა არ მოიპოვება, თუმცა არსებობს ცალკეული გადაწყვეტილებები, სადაც სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილით განსაზღვრული თანხის ბუნდოვანი შინაარსის („ხელზე ასაღები“ ოდენობით არის თუ „გადასახადების ჩათვლით“) პრობლემატიკა, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის განმარტებით არის აღმოფხვრილი.

ერთ-ერთ საქმეში, უზენაეს სასამართლოს განცხადებით მიმართა დასაქმებულმა და საბოლოო ინსტანციის გადაწყვეტილების განმარტება მოითხოვა. განმცხადებელი ითხოვდა სასამართლოს განემარტა მოპასუხისათვის დაკისრებული თანხა სრულად უნდა აუნაზღაურებულიყო, თუ დაკისრებულ თანხას უნდა გამოაკლებოდა საშემოსავლო გადასახადი.³³⁶ საკასაციო სასამართლომ განცხადების პასუხად მიუთითა, რომ გადაწყვეტილება უნდა განიმარტოს იმგვარად, რომ ხელფასის სახით დარიცხულ თანხას გამოაკლდეს საქართველოს საგადასახადო კოდექსით გათვალისწინებული საშემოსავლო გადასახადი, ვინაიდან, მოცემულ შემთხვევაში, კომპენსაციის მიზნებისათვის, ხელფასის ოდენობა ის თანხაა, რომელსაც კასატორი, კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადის გადახდის შემდეგ, რეალურად მიიღებდა. პალატა მიზანშეწონილად მიიჩნევს, განმარტოს, რომ კომპენსაციის მიზანია მხარეთა შორის სამართლიანი ბალანსის აღდგენა სასამართლოს მიერ გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. კომპენსაციის სამართლიანი და გონიერული ოდენობა კი, პალატის მოსაზრებით, სწორედ ის თანხაა, რომელსაც დასაქმებული მიიღებდა, ხელშეკრულება ვადამდე რომ არ შეწყვეტილიყო.³³⁷

შეჯამების სახით უნდა აღინიშნოს, რომ გადაწყვეტილების აღსრულების შეუძლებლობის შემთხვევები უმეტესად გამოწვეულია არაზუსტად/ არასრულად ფორმულირებული სასარჩელო მოთხოვნებით, დამსაქმებლის მიერ მტკიცების ტვირთის არასრულყოფილად რეალიზებით და სასამართლოს მიერ საქმის ფაქტობრივი გარემოებების არასაკმარისი მოკვლევით. შესაბამისად, გადაწყვეტილების აღსრულების შეუძლებლობაზე თითოეულ მხარეს თავისი წილი პასუხისმგებლობა აკისრია. კერძოდ,

✓ თუ დასაქმებული, სასარჩელო მოთხოვნასა და სარჩელის ფაქტობრივი გარემოების სახით, არ დააკონკრეტებს სახელფასო ანაზღაურებას, საბოლოო გადაწყვეტილებით ანაზღაურებას მიიღებს იმ ფორმით, რა ფორმითაც მას ჰქონდა მითითებული და აღნიშნული შესაძლოა ვერ გამოსწორდეს სასამართლო გადაწყვეტილების განმარტების შედეგად.

³³⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 14 იელისის №ას-535-508-2015 განჩინება.

³³⁷ იქვე.

✓ თუ დასაქმებული სახელფასო ანაზღაურების სახით მიუთითებს თანხას და-
რიცხული ოდენობით, თუმცა არ დააკონკრეტებს, რომ ეს ოდენობა „დარიცხული“
სახითაა, ხოლო დამსაქმებელი არ განახორციელებს შესაბამისი შედაგებას და და-
ზუსტებას შესაგებლით, რომ მითითებული თანხა მოიაზრებს საშემოსავლო გადასა-
ხადს და საპენსიო შენატანს, გადანყვეტილებით ანაზღაურება შესაძლოა განი-
საზღვროს იმ ოდენობით, რა ოდენობითაც დასაქმებულს აქვს მითითებული. ამ შემ-
თხვევაში კი დამსაქმებელს საშემოსავლო და საპენსიო შენატანის გადახდა შესაძ-
ლოა დამატებით მოუწიოს გადანყვეტილების ალსრულებისას.

✓ თუ საქმეში იდენტიფიცირებულია სახელფასო ანაზღაურების ოდენობის
„დარიცხული“ თუ „ხელზე ასაღები“ ფორმა, ხოლო სასამართლო იღებს გადანყვე-
ტილებას კომპენსაციის თაობაზე, უმნიშვნელოვანესია, რომ შემდგომი ბუნდოვა-
ნებისა და მხარეებისათვის შესაძლო ზიანის მიყენების თავიდან აცილების მიზნე-
ბისათვის, სასამართლომ სარეზოლუციო ნაწილში, თავიდანვე მიუთითოს, აღნიშნული
თანხა მოიცავს თუ არა საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ გადა-
სახადებსა და საპენსიო შენატანს.