

2018 №9-10

ISSN 1987-6777

შრომების კრებულში



შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

ანოტაცია: განსახილველი თემა ეხება შრომით ურთიერთობების ისეთ მნიშვნელოვან საკითხს, როგორც არის შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა, თუმცა, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით შრომის ხელშეკრულების არაერთი საფუძველია გათვალისწინებული. ცხადია, მოცემულ სტატიაში სრულად ვერ იქნება გადმოცემული შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის ყველა საფუძველი და შემოვიფარგლებით მხოლოდ ხელშეკრულების „უხეში“ დარღვევის შესახებ მსჯელობით. ამ მხრივ სასამართლოებში არაერთგვაროვანი პრაქტიკა არის ჩამოყალიბებული და საჭიროებს დარღვევის სწორად შეფასებას. მით უფრო, რომ სიტყვა „უხეში-ის“ განმარტება საქართველოს შრომის კოდექსით არ არის მოცემული და მისი შეფასება სასამართლოს მიერ ინდივიდუალურად უნდა გამხსორციელდეს.

ამოსავალი სიტყვები: შრომის თავისუფლება, შრომითი დავა, შრომითი უფლებები, უხეში დარღვევა.

Robizon Khurtsilava

TERMINATION OF LABOR AGREEMENT

Abstract: The topic considers important factors of labour relationships such as the termination of labour contract. This article does not review all the cauded of termination but the 37 article of Georgian Labour code is considered. To point out, this article just mentions rough image of contract termination. Because of such frequent termination cases the court system has its own practice to evaluate every situation, furthermore, the Word „rough“ cannot be found in Georgian Labour Code and the usage of such term must be assessed individually by the court.

Keywords: Lahor freedom, labor litigation, labor rights, outrage.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს, რომ შრომა თავისუფალია, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რა თქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს – სასამართლო ხელი-სუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაუტოვია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. შრომის თავისუფლების რეალიზება კი წარმოუდგენელია სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების გარეშე, ხელი შეუწყოს დასაქმებას და შრომითი უფლებების განხორციელებას (ზოიძე, შრომის თავისუფლების არი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაში, შრომის სამართალი 8, სტატიათა კრებული. თბ., 2011: 7, 10). საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით, რომელიც აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.2. მუხლი). საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას საქმის განმხილველმა სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ დასაქმებულის გათავისუფლების თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შეფასების მიზნით დადგენილ უნდა იქნეს დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების უხეში დარღვევის ფაქტი. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წარმოადგენს არა ვალდებულების დარღვევა, არამედ ვალდებულების უხეში დარღვევა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, სამსახურიდან დათხოვნის მართლზომიერების მიზნით უნდა შეფასდეს სამსახურებრივ მოვალეობათა შეუსრულებლობის ფაქტი, დარღვევის ხარისხი, დარღვევის სიხშირე, დასაქმებულის ბრალეულობა, დარღვევის გამომწვევი და ხელშემწყობი ფაქტორები, ასევე, ის სამართლებრივი შედეგები, რაც დარღვევას მოჰყვა და ა.შ. ამგვარი დასკვნა გამომდინარეობს არა მხოლოდ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის სიტყვა-სიტყვით, არამედ ამავე კოდექსის 37-ე მუხლის ისტორიული ახსნა-განმარტებიდანაც. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესაძლებლობას დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევის შემთხვევაში ითვალისწინებს. შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისის განხორციელებული ცვლილებების შემდეგ კი შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის მიერ მასზე დაკისრებულ ვალდებულებათა (იხ. შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტი 2013 წლის 12 ივნისამდე მდგომარეობით) დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი აღარ არის. 2013 წლის 12 ივნისიდან იმისათვის, რომ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდეს, აუცილებელია, რომ დარღვევა „უხეშ“ ხასიათს ატარებდეს. სწორედ კანონის მითითებული რეგულირების რეჟიმში მოწმდება სასამართლოს მხრიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის პირობებში (იხ. სუს 10.06.2015 წ. -ის გადაწყვეტილება Nას-415-395-2015).

დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანი იყო დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება შრომის სამართალში მოქმედ Ultima Ratio-ს პრინციპის დაცვას, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ მის მიერ ჩადენილი გადაცდომის (დარღვევის) ხასიათიდან და სიმძიმეიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. აღნიშნული დასკვნა ეფუძნება პრინციპს, რომლის შესაბამისადაც, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი მის რღვევასთან შედარებით. შესაბამისად, სწორედ აღნიშნული არგუმენტაცია დაედო საფუძვლად შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისის 37-ე მუხლში განხორციელებულ ცვლილებას, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია არა მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“, არამედ მითითებულ ვალდებულებათა „უბრალოდ დარღვევა“. საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტია, რომ დასაქმებულის სამუშაო ადგილიდან დათხოვნისას, უნდა არსებობდეს გათავისუფლების გონივრული საფუძველი. შესაბამისად, ნებისმიერი დარღვევა პირის სამსახურიდან დათხოვნის საფუძველი არ უნდა იყოს. აღნიშნული ენიშნა ღმრთიერება დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციურ პრინციპს. შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებული უნდა იყოს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში Ultima Ratio-ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, რა დროსაც პასუხი უნდა გაეცეს შეკითხვას – არის თუ არა გათავისუფლება დარღვევის (გადაცდომის) ადეკვატური? ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულისხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის. ამდენად, იმიტომ, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება დამსაქმებლის მხრიდან ადეკვატურ, საჭირო და პროპორციულ ღონისძიებად იქნეს მიჩნეული, აუცილებელია, სახეზე იყოს ისეთი მძიმე დარღვევა, რომელიც სხვა უფრო მსუბუქი სანქციის გამოყენებას არამიზანშეწონილს ხდის (იხ. სუს 10.06.2015 წ.-ის გადაწყვეტილება *ნას-415-395-2015*; სუს 27.04.2015 წ.-ის გადაწყვეტილება *ნას-164-154-2015*).

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და კონვენციები. ერთ-ერთი მათგანია შსო-ს N158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია, რომელიც 1982 წელს არის მიღებული და ითვალისწინებს გონივრული საფუძვლის ცნებას. კონვენციის მიხედვით, „გონივრულობის“ პრინციპი ასახული უნდა იყოს ყველა სახელმწიფოს შიდა სახელმწიფოებრივ დონეზე და განმტკიცებული უნდა იყოს საკანონმდებლო სისტემაში. რაც შეეხება საქართველოს, მიუხედავად იმისა, რომ იგი 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, მას „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა იმავე ხარისხითა და მოცულობით აკისრია, როგორც ეს - კონვენციის ხელშემკვერელ სახელმწიფოებს. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართალმნიშვნელოვან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-1 მუხლიდან გამომდინარეობს“. პალატა ასევე განმარტავს, რომ „შრომით ურთიერთობაში მოქმედი

საქართველოს კანონმდებლობა არ ენიშნა დეკლარაციას ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხედრება, კერძოდ, კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნა შეიძლება მხოლოდ კანონიერი საფუძვლის არსებობისას, რაც უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებსა და ქცევის წესს ან დაწესებულების, საწარმოს აუცილებლობას ან სამსახურს (იხ. სუს 10.06.2015.-ის გადაწყვეტილება №ს-415-395-2015).

შრომის კონსტიტუციური უფლების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია დასაქმების დაცვის უფლება, რაც გულისხმობს დასაქმებულ პირთა დასაცავად გარკვეული სამართლებრივი მექანიზმების არსებობას – შრომის კოდექსსა თუ შრომის ურთიერთობის მომწესრიგებელ აქტებში დასაქმებულთა უფლების დაცვის მარეგულირებელი საერთაშორისო ნორმების ასახვას.

ამ მხრივ უმნიშვნელოვანესია საერთაშორისო აქტები, რომლებიც იცავენ დასაქმებულის უფლებებს. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან) მე-6 მუხლის თანახმად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, ხოლო ამავე მუხლის მეორე ნაწილით კი, ამ პაქტით მონაწილე სახელმწიფოთა ღონისძიებანი, ამ უფლების სრულად განხორციელების მიზნით შეიცავენ პროფესიულ-ტექნიკური სწავლებისა და მომზადების პროგრამებს, განუხრელი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული განვითარებისა და სრული საწარმოო დასაქმების გზებსა და მეთოდებს ისეთ პირობებში, რომლებიც უზრუნველყოფენ ადამიანის ძირითად პოლიტიკურ და ეკონომიკურ თავისუფლებებს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას სა-არსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართ-ლიანი და ხელშეწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

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

აღნიშნული დოკუმენტის მე-4 მუხლი შეიცავს რეგულაციას, რომელიც კრძალავს იძულებით შრომას. კონვენციის ამ რეგულაციის (ისევე, როგორც ძირითადი უფლებების დამდგენი სხვა რე-გულაციების) ავტენტურ და ავტორიტეტულ განმარტებას იძლევა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი. სწორედ ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები და კონვენციის ნორმათა შეფასებები იძლევა ამ ზოგადი შინაარსის და, ხშირ შემთხვევაში, კონკრეტუ-ლის (გარკვეულწილად არათვითმესრულებადი) სამართლებრივი დეფინიციების სწორად აღქ-მის, გააზრებისა და შემდგომ შეფარდების შესაძლებლობას. ვინაიდან კონვენციაში ჩამოყალიბებული მრავალი ნორმა ძალზე ზოგადად არის ფორმულირებული, ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გაანალიზების გარეშე რთულია კონვენციის დებულებათა სწორად განმარტება და გამო-ყენება. აქედან გამომდინარე, ევროსასამართლოს პრეცედენტული სამართალი ეროვნული სასამართ-ლოს მიერ, როგორც მინიმუმ აღქმულ უნდა იქნეს სამართლის შემცენების წყაროდ (თუ უშუალოდ სამართლის წყაროდ არა). აღნიშნულის ვალდებულება (პრეცედენტული სამართლის გამოყენების ვალდებულება) გამომდინარეობს როგორც უშუალოდ კონვენციიდან, ასევე ეროვნული (ქართული) კა-ნონმდებლობის რიგი სამართლებრივი აქტებიდან (მაგ: „საერთო სასამართლოების შესახებ“ საქართვე-ლოს ორგანული კანონი, „სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების შესახებ“ საქართველოს კანონი).

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის განეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა. მნიშვნელოვანია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, შრომის უფლების გარკვეულ გამოვლინებებს, გარკვეულწილად აქცევს კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება) მოქმედების სფეროში. საქმეში – I.B. v. GREECE, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა შემდეგი: „სასამართლო კვლავ განმარტავს, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება ფართო კონცეფციაა და არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას; ის მოიცავს ადამიანის ფიზიკურ და მორალურ ხელშეუხებლობას და ასევე ხშირად მოიცავს ადამიანის ფიზიკური და სოციალური იდენტობის ასპექტებს“; ასევე დაიცვა ევროპულმა სასამართლომ შრომითი უფლებანი საქმეებში – OBST v. GERMANY; SCHUTH v. GERMANY;

საქმეში – IVANOVA v. BULGARIA, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ განმცხადებელი (ქალბატონი ივანოვა), გარკვეული იურიდიული ტექნიკის გამოყენებით, სხვადასხვა შეხედულებების გამო გაათავისუფლეს სამსახურიდან; გარკვეული ტექნიკის გამოყენება უკავშირდებოდა იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელმა, შეგნებულად და სავსებით თვალთმაქცურად შეცვალა სამსახურებრივი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომელსაც ფორმალურად დასაქმებული ივანოვა ვეღარ აკმაყოფილებდა; თუმცა, რეალური დათხოვნის მიზეზი სავსებით სხვა საკითხი გახლდათ. გასაგებია, რომ ამ მსჯელობას პირდაპირი კავშირი, იგივეობა განსახილველ საქმესთან არ აქვს, მაგრამ ის გვაჩვენებს იმ სტანდარტს, რომლითაც სხვა უფლებათა ჭრილობი, ასევე დაცულია შრომის უფლება. ასევე, საქმეში BAKA v. HUNGARY, სასამართლომ არ შეიწყნარა მოსამართლის სამსახურიდან დათხოვნა, რამეთუ ფორმალური ხასიათის მქონე რეორგანიზაციით, შეიფუთა რეალური მიზეზი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა.

ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმად ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება, განახორციელოს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ დარგებში, ნაციონალური მეცადინეობისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის მეშვეობით და ყოველი სახელმწიფოს სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად, ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის. ეჭვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ უკავშირდება ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებას.

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, (რეატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით), შრომის უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულია იღებენ, ეფექტურად დაცვან მუშაკის ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით ფულადი სახსრების გამომუშავების უფლება.

ეფექტური დაცვა გულისხმობს დასაქმებისა და ხელფასის მიღების უფლების შენარჩუნებას. ამიტომ ამ უფლების წართმევა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც იგი წარმოადგენს კანონისმიერ წინაპირობებზე დაფუძნებულ ერთადერთ ქმედით გამოსავალს.

ზემოაღნიშნული საერთაშორისო სამართლის ნორმები გვაძლევს უალტერნატივო დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე, აღნიშნული სტანდარტების, ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების თანამდევად, მხოლოდ დაქირავებულის სასარგებლოდ შეცვლაზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სახელმწიფოებრივი ნება სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრებისა, პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც ცალსახად გულისხმობს დასაქმებულის უფლების დაცვას.

თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა. სანინალმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

ზემოაღნიშნული სამართლის საერთაშორისო წყაროები (ისევე როგორც საქართველოს შიდა ეროვნული კანონმდებლობა), აშკარად შეიცავენ დამსაქმებლის შესაძლებლობას შეწყვიტოს შრომით სამართლებრივი ურთიერთობა, მხოლოდ გონივრული საფუძვლისა და საკმარისი, ადეკვატური წინაპირობის არსებობის შემთხვევაში; ანუ უნდა შეიქმნას მოცემულობა, რომელიც თანაზომიერი იქნება მიღებული გადაწყვეტილების – შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მაღალი სიმკაცრისა. ასევე, უნდა ნათლად წარმოჩინდეს სხვა, უფრო ნაკლებად მკაცრი სახდელის გამოყენების მიზანშეუწონლობა.

შრომითი ურთიერთობა ემყარება ხელშეშეკრული მხარეების განსაკუთრებულ ნდობას და ურთიერთგაგებას. დასაქმებულისათვის ხელმისაწვდომი, ხშირად კონფიდენციალური ინფორმაციის გათვალისწინებით მხარეები შედიან ერთმანეთთან ნდობაში და იღებენ პასუხისმგებლობასაც. პასუხისმგებლობის ფარგლები დამოკიდებულია დასაქმებულის თანამდებობაზე.

მართალია, შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა წარმოადგენს ისეთ ურთიერთობას, რომელშიც დამსაქმებელი ყოველთვის წარმოადგენს ხელშეკრულების ე.წ. „ძლიერ“ მხარეს და შესაბამისად, ამ ურთიერთობათა მომწესრიგებელი როგორც საერთაშორისო ასევე ეროვნული სამართლის წყაროების (ზემოთ უკვე მიმოვიხილეთ მრავალი მათგანი) მნიშვნელოვანწილად უფრო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული; თუმცა აღნიშნული მიდგომები აბსოლუტურად გამოუსადეგარი და მცდარი იქნება, თუ გონივრულობის ფარგლებში არ მოვთხოვთ დამსაქმებელს დასაქმებულთა უფლებების დაცვას. ჩვენი მოთხოვნები დამსაქმებლების მიმართ (რომლებიც, როგორც კერძო სამართლის იურიდიული პირები მოგებაზე ორიენტირებულნი არიან როგორც წესი და თავიანთ ფინანსურ მიზნებს ემსახურებიან) არ უნდა იყოს გადამეტებულად მკაცრი, არაგონივრული და არაადეკვატური. გასაგებია, რომ დამსაქმებელი ნამდვილად უფლებამოსილია აკონტროლოს შრომის ნაყოფიერების ხარისხი, შრომით მოვალეობათა შესრულების თანმიმდევრულობა და ასეთის არარსებობის შემთხვევაში დასაქმებულთა მიმართ გამოიყენოს მკაცრი სანქციები. დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთმოვალეობათა სანინალმდეგო განმარტება, უცილობლად შექმნიდა დამსაქმებელი სუბიექტებისათვის შრომის თავისუფალ ბაზარზე ოპერირებისათვის არახელსაყრელ გარემოს და (იმის გათვალისწინებით, რომ ამა თუ იმ სახელმწიფოს მთლიანი შიდა პროდუქტის (GDP) მოცულობის უდიდეს უმრავლესობას სწორედ კერძო ბიზნესი ქმნის) პირიქით – მოქალაქეთა შრომის პოტენციალის ათვისების დამაბრკოლებელ გარემოებად იქცეოდა. თუ დამსაქმებელი ვერ იქნება უფლებამოსილი, რომ ნახალისოს დაქირავებული კარგი მუშაობისათვის, ხოლო ცუდი მუშაობისათვის დასაჯოს იგი, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი სივრცე გარკვეულწილად აღმოჩნდება არაბუნებრივ მდგომარეობაში.

სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამონებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება.

შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად, უნდა დადგინდეს დაცულია თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი? გამოიწვია თუ არა ამ მოქმედებამ რაიმე ზიანი და რამდენად არსებითია იგი? ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია? და ა.შ. ამ ამოცანის შესრულება

კი შეუძლებელია, თუ სასამართლოსათვის უცნობია დისციპლინური პასუხისმგებლობის წარმოშობის მიზეზი და უცნობია ან არ დადგინდა დავის წარმოშობის მიზეზი.

დამსაქმებლის მიერ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ნებისმიერი ზომის გამოყენება საჭიროებს დამსაქმებლის მხრიდან დასაბუთებას და ასევე გამოყენებული უნდა იქნეს კანონმდებლობით დადგენილი წესისა და შინაგანაწესის შესაბამისად. შინაგანაწესისა და კანონმდებლობის დაცვა ევალება არა მხოლოდ დასაქმებულს, არამედ დამსაქმებელსაც, წინააღმდეგ შემთხვევაში ნებისმიერი მისი გადაწყვეტილება წინააღმდეგობაში იქნება შრომის სამართლის უზოგადეს პრინციპებთან, კერძოდ, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა ეფუძნება მხარეთა თანასწორუფლებიანობას.

შრომითი დავების გადაწყვეტისას დაცულ უნდა იქნეს როგორც მითითებული, ასევე კონსტიტუციითა და სხვა ნორმატიული აქტებით რეგულირებული ადამიანის უფლებანი და თავისუფლებანი, ხოლო ამ უფლებათა დარღვევის შეფასება შეუძლებელია ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დაუსაბუთებლობის შემთხვევაში.

როგორც ზემოთ იქნა აღინიშნა, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. სიტყვა „უხეში“ დარღვევის განმარტება შრომის კოდექსით არ არის გათვალისწინებული და მისი შეფასება სასამართლოს მიერ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 399-ე და 405-ე მუხლების ანალიზიდან უნდა მოხდეს ინდივიდუალურად კონკრეტული საქმიდან გამომდინარე. აღნიშნულის შეფასებას არსებითი მნიშვნელობა აქვს საქმისათვის, რადგან უხეში დარღვევის გარეშე დასაქმებულთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში მოხდება მიღებული გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა. იმ შემთხვევაში თუ დასაქმებული განთავისუფლდება სამსახურიდან ისე, რომ ხელშეკრულების დარღვევა არ იქნება „უხეში“, მიღებული გადაწყვეტილება ჩაითვლება ბათილად, ტრადიციულად საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

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

მართალია, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით, გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში სამი ალტერნატიული ვარიანტია შემოთავაზებული, თუმცა, მისი შერჩევა უნდა განხორციელდეს არა სასამართლოს შეხედულებით, არამედ რიგითობით.

შრომის დავების განხილვა სასამართლოში მიმდინარეობს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით დადგენილი წესების დაცვით. პირს, რომელსაც მიაჩნია, რომ დაირღვა მისი უფლება, შეუძლია დარღვეული უფლების აღსადგენად მიმართოს სასამართლოს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლით სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამავდროულად მე-2 ნაწილის თანახმად ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით

მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით.

მოცემული ნორმა შეიცავს მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის (მოვალეობების) განაწილების ზოგად წესს. მოსარჩელემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებები, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას, ხოლო მოპასუხემ – გარემოებები, რომელზეც იგი ამყარებს თავის შესაგებელს. მტკიცების ვალდებულება (ტვირთი) მხარეთა შორის ნაწილდება სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლით დადგენილი ზოგადი წესისა და მატერიალური კოდექსის ნორმებში არსებული კერძო (სპეციალური) წესების საფუძველზე.

საპროცესო სამართალწარმოებაში მოქმედი მტკიცების ტვირთის განაწილების ზოგადი წესის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხ.). ნიშნდობლივია, რომ შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს დამსაქმებლის მხარეს, რომელსაც აკისრებს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა (იხ. სუს 10.06.2015წ.-ის გადაწყვეტილება №ა-415-395-2015).

შესაბამისად, მოპასუხეა ვალდებული სათანადო მტკიცებულებებით დაადასტუროს დასაქმებულის მიერ მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების უხეშად დარღვევის ფაქტები, რაც შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძველით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერ საფუძველად იქნება მიჩნეული.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 103-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მტკიცებულებებს სასამართლოს წარუდგენენ მხარეები. სასამართლოს შეუძლია შესთავაზოს მხარეებს წარმოადგინონ დამატებითი მტკიცებულებები.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სასამართლოსათვის არავითარ მტკიცებულებას არა აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. ამავდროულად მე-2 ნაწილის თანახმად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

ზოგადად, რომ სამოქალაქო საპროცესო სამართალში მოქმედებს პრინციპი „*affirmanti, non negati, incumbit probatio*“ – „მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს“. ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, ყურადღება უნდა გამახვილდეს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლომ უნდა მოიშველიოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №158-ე კონვენცია „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და, ამავდროულად, განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთმანეთის

მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალური თეორიებში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწევდა ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც პრობითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული პრობითი ურთიერთობის, ასე ვთქვათ – „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ შეწყვეტასა და დასრულებაზე), სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც პრობითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე შეიძლება დავასკვნათ, რომ საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებულმა ცვლილებამ გააუმჯობესა დასაქმებულის მდგომარეობა ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებით. მხოლოდ ხელშეკრულების დარღვევა არ იწვევს უპირობოდ დასაქმებულის გათავისუფლებას და ხელშეკრულების შეწყვეტისათვის აუცილებელია „უხეში“ დარღვევის არსებობა. მართალია „უხეში“ დარღვევის განმარტება საქართველოს შრომის კოდექსით პირდაპირ არ არის გათვალისწინებული, თუმცა, მისი შეფასება სასამართლოს მიერ უნდა მოხდეს ინდივიდუალურად, რა დროსაც ყურადღება უნდა მიექცეს დაცულია თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, გამოიწვია თუ არა ამ მოქმედებამ რაიმე ზიანი და რამდენად არსებითია იგი, ხომ არ განხორციელდა დისკრიმინაცია და ა.შ.

ბიბლიოგრაფია

References

1. საქართველოს კონსტიტუცია (2018 წლის რედაქციით)
2. 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია
3. შსო-ს 1982 წლის №158 შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონვენცია;
4. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი
5. საქართველოს შრომის კოდექსი (2018 წლის რედაქციით);
6. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი (2018 წლის რედაქციით);
7. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი (2018 წლის რედაქციით);
8. ზოიძე, შრომის თავისუფლების არი საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკაში, შრომის სამართალი 8, სტატიათა კრებული. თბ., 2011, 7, 10;
9. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/4-24, 28.02.1997;
10. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/2-389, 26.10.2007;
11. სუს 10.06.2015წ.-ის გადაწყვეტილება №ას-415-395-2015;
12. სუს 27.04.2015წ.-ის გადაწყვეტილება №ას -164-154-2015;
13. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება LOIZIDOU vs. TURKEY;
14. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება CASE OF SILIADIN V. FRANCE;
15. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება – I.B. v. GREECE;
16. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება – OBST v. GERMANY;
17. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება – SCHUTH v. GERMANY;
18. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება – IVANGVA v. BULGARIA;
19. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება BAKA v. HUNGARY;