

დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა და
უკანონო დათხოვნის სამართლებრივი შედეგები

(საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 -2020 წლის სამოქალაქო პალატის
გადაწყვეტილებების/განჩინებების მიხედვით)

კრებული მომზადდა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ანალიტიკური
განყოფილების კვლევისა და ანალიზის ცენტრის მიერ

შემდგენელი

ქეთევან შენგელია

თბილისი
2021

სარჩევი	
შემოკლებანი	3
შესავალი.....	4
ქვემდებარეობის პრინციპი და „სუსტი მხარის“ უფლებების დაცვა.....	7
დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობა და პროპორციულობის ტესტი	8
დასაქმებულის უფლებებსა და დამსაქმებლის ინტერესებს შორის ბალანსის დაცვის აუცილებლობა	8
უფლების განხორციელების მართლზომიერება.....	9
მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურება დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტისას	11
დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები	13
• ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას	13
• შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის საფუძვლით მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან.....	16
• დასაქმებულის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევა.....	17
• დასაქმებულის მიერ ვალდებულების განმეორებით დარღვევა	22
• სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.....	23
გამოსაცდელი ვადით, დროებით დასაქმებულ პირთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერებასთან დაკავშირებით.....	24
შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი. წინასწარი შეტყობინების ვალდებულება.....	25
უკანონო დათხოვნის სამართლებრივი შედეგები	27
• პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა.....	28
• ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა.....	29
• კომპენსაცია	29

შემოკლებანი

სსსკ - საქართველოს სამოქალაქო საპორცესო კოდექსი

სსკ - საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი

სშკ - საქართველოს შრომის კოდექსი

სუსგ - საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება

შესავალი

წინამდებარე კვლევაში თავმოყრილია 2015 წლიდან დღემდე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა და უკანონო დათხოვნის სამართლებრივ შედეგებთან დაკავშირებით. შერჩეულია სასამართლოს ის გადაწყვეტილებები, რომლითაც მნიშვნელოვანი განმარტებები გაკეთდა აღნიშნულ საკითხზე სასამართლო პრაქტიკის განვითარების კუთხით. კვლევა ძირითადად მოიცავს გადაწყვეტილებებიდან სასამართლო მსჯელობის ციტირებას. საილუსტრაციოდ მოყვანილია ასევე პრაქტიკული მაგალითები.

კვლევის მიზანია მკითხველს გააცნოს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის დასრულებისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობა ქართული სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით საერთაშორისო სამართლის ნორმები გვაძლევენ უალტერნატივო დასკვნის შესაძლებლობას დასაქმებულთა შრომის უფლებების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე, აღნიშნული სტანდარტების, ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების თანმდევად, მხოლოდ დაქირავებულის სასარგებლოდ შეცვლაზე.¹

საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სახელმწიფოებრივი ნება სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრებისა, პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც ცალსახად გულისხმობს დასაქმებულის უფლებების დაცვას.² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, საქართველოს კონსტიტუციით დაცული შრომის თავისუფლება, ასევე სხვა სოციალური უფლებები, ადამიანის სასიცოცხლო ინტერესს უკავშირდება და ძირითადი უფლებების განხორციელების წინაპირობას წარმოადგენს.³ ადამიანის ღირსეული ცხოვრება ხშირ შემთხვევაში მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული სამუშაოს შესრულებასა და ამ სამუშაოსთვის ანაზღაურების მიღებაზე, შესაბამისად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან გამომდინარე რისკები უფრო მტკივნეულად

¹ სუსგ #ას-252-239-2015

² სუსგ №ას-527-495-2010

³ სუსგ №ას-1210-2018

აისახება დასაქმებულზე.⁴ საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წელს განხორციელებული რეფორმა, რომელიც დაეფუძნა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რამდენიმე კონვენციას და რეკომენდაციას, მეტად მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა დასაქმებულის უფლებების დაცვის გაძლიერების კუთხით.

საქართველოში შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა მოწესრიგებულია სშკ-ს 47-ე და 48-ე მუხლებით, რომელთაგან პირველი მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო მეორე არეგულირებს შეწყვეტის პროცესუალურ მხარეს.⁵ აღნიშნული მუხლების კუმულაციური საფუძვლით შეგვიძლია ვთქვათ, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებლის პოზიტიური ვალდებულებაა დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ ლეგიტიმური გზებით, ხოლო ნეგატიური ვალდებულება წარმოადგენს იმას, რომ დამსაქმებელს არ უნდა შეეძლოს დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვება შესაბამისი და გამართლებული საფუძვლის გარეშე.⁶ ამიტომ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის იმ რეგულაციებს, რომლებიც სშკ-ის 47-ე და 48-ე მუხლებშია მოცემული აქვთ ერთგვარი „შემაკავებელი ეფექტი“, რომლის საფუძველიც არის წინაპირობა შრომით ურთიერთობათა მხარეების თვითნებური, გაუმართლებელი გადაწყვეტილებების აღკვეთისათვის.⁷

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა უკიდურეს ღონისძიებად განიხილება და მისი გამოყენება დასაშვებად მიიჩნევა გამონაკლის, კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, საამისოდ მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში.⁸ საერთაშორისოდ აღიარებული სტანდარტების შესაბამისად, დასაქმებულის სამსახურიდან ნებისმიერი საფუძველით დათხოვნის საკითხის გადაწყვეტისას, დამსაქმებელმა უნდა იხელმძღვანელოს გონივრული და დასაბუთებული კრიტერიუმით, რაც გამორიცხავს ეჭვის საფუძველს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და დაუსაბუთებლად არ ხელყოფს დასაქმებულის კანონიერ ინტერესს, მის შრომის უფლებას.⁹

⁴ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №2/2/565, 2016 წლის 19 აპრილი

⁵ სსტგ №ას-952-2020

⁶ სსტგ №ას-414-391-2014; ას-113-2021

⁷ იქვე

⁸ სუსგ №ას-499-499-2018

⁹ სუსგ №ას-67-2020

უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა, მთლიანად მოწოდებულია, დაიცვას დასაქმებულის ინტერესი, შრომითი საქმიანობის შენარჩუნების მიზნით. საკასაციო პალატა არაერთ დავაში აღნიშნავს, რომ შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობის შენარჩუნებას აქვს პრიორიტეტი, მის რღვევასთან შედარებით.¹⁰

მიუხედავად დასაქმებულის უფლებების დაცვის მექანიზმების გამლიერებისა, საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ გასათვალისწინებელია, ასევე, საწარმოს მენეჯმენტის მიზნები და სწრაფვა, რათა გონივრულად, სამართლიანად და კანონიერად შეფასდეს საწარმოს გადაწყვეტილებების დასაბუთებულობა, მათ შორის ეკონომიკური მოთხოვნების საფუძველზე, დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. ¹¹ სასამართლოებმა ძალზედ ფრთხილად და წინდახედულად უნდა იმსჯელონ სასამართლო კონტროლის ფარგლებში, კონკრეტული საწარმოს ბიზნეს გადაწყვეტილებასა და სამეწარმეო პოლიტიკაზე, რათა კონსტიტუციის 30-ე მუხლით დადგენილი ვალდებულების - თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარების ხელშეწყობას საფრთხე არ შეუქმნას.“¹²

თავის მხრივ, დამსაქმებლის მიერ დამსაქმებლთან კანონიერი საფუძვლით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება წარმოადგენს დასაქმებულის მხრიდან შრომითი მოვალეობების სათანადოდ შესრულების ერთ-ერთ მოტივაციას და ვალდებულების უხეშად დარღვევის პრევენციას.¹³

შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლოს შეფასების საგანია დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის ან მოქმედების განხორციელების შედეგად, დარღვეულია თუ არა მხარეთა თანასწორობის პრინციპი, ადგილი ხომ არ ჰქონია დისკრიმინაციის ფაქტს და ა.შ.¹⁴

¹⁰ სუსგ №ას-295-279-2017.

¹¹ სუსგ №ას-941-891-2015

¹² სუსგ №ას-1623-2018

¹³ სუსგ № ას-113-2021

¹⁴ სუსგ №ას-1206-1057-2010.

ქვემდებარეობის პრინციპი და „სუსტი მხარის“ უფლებების დაცვა

მიუხედავად იმისა, რომ შრომითი ურთიერთობა ხორციელდება ორ სამართლებრივად თანასწორ პირს შორის დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე, მისი დაქვემდებარებული ხასიათიდან გამომდინარე არსებობს საფრთხე, რომ დასაქმებული აღმოჩნდეს არახელსაყრელ და არათანაბარ პირობებში დამსაქმებელთან შედარებით.¹⁵ საკანონმდებლო დონეზე ქვემდებარეობის პრინციპის რეგულირება მოცემულია სშკ-ის მე-2 მუხლში, სადაც შრომითი ურთიერთობის განმსაზღვრელ კომპონენტად მოიაზრება შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, დასაქმებული არის პირი, რომელიც ვალდებულია იმყოფებოდეს სხვის სამსახურში, ხოლო ასეთი ვალდებულება გულისხმობს დასაქმებულის დაქვემდებარებას დამსაქმებელზე.¹⁶ ქვემდებარეობის პრინციპი შრომითი ხელშეკრულების ძირითადი მახასიათებელია.¹⁷ მიიჩნევა, რომ შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში დაქირავებული დამოკიდებული ხდება დამქირავებლის ნებასა და მითითებებზე, მის მიერ განსაზღვრულ სამუშაო თუ ორგანიზაციულ პირობებზე.¹⁸ ამდენად, ამ ურთიერთობებში აშკარად გამოხატულია დამქირავებლის უპირატესი მდგომარეობა „სუსტ“ მხარესთან - დაქირავებულთან შედარებით, რაც უდავოდ იწვევს „ძლიერი“ მხარის მიერ თავისი უფლებების გადამეტებულად, მეორე მხარის საზიანოდ გამოყენების საშიშროებას.¹⁹ სწორედ ამგვარ „უთანასწორობაში“ ბალანსის აღდგენასა და დაცვას ემსახურება შრომის კოდექსი.²⁰

¹⁵ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2/2/565 19.03.2016.

¹⁶ სუსგ №ას-795-751-2015

¹⁷ სუსგ №ას-1129-1156-09

¹⁸ სუსგ №ას-864-1150-09

¹⁹ იქვე

²⁰ იქვე

დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობა და პროპორციულობის ტესტი

სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას სასამართლო იყენებს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპს, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას გულისხმობს. აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში.²¹ აქედან გამომდინარეობს დასკვნა, რომ კონსტიტუციით გარანტირებული თავისუფალი შრომის უფლების შემაღენელი ნაწილია შრომითი ურთიერთობის სტაბილურობა.

შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად შეწყვეტის კანონიერება, სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, უნდა შეფასდეს ე.წ. „პროპორციულობის ტესტით“. პალატა განმარტავს, რომ შრომის უფლება პირის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომლის დაცვაც საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის (მკ.რედ.)²² რეგულაციაში ექცევა და ამგვარი ურთიერთობის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტა სწორედ კონსტიტუციის ხსენებული მუხლით დაცულ სფეროში ჩარევას წარმოადგენს, თუმცა იმის გასარკვევად, ამ ჩარევის შედეგად დაირღვა თუ არა პირის გარანტირებული უფლება, შემოწმებას ექვემდებარება ასევე უფლების დაცულ სფეროში ჩარევას გააჩნია თუ არა ლეგიტიმური საფუძველი და წარმოადგენს თუ არა ჩარევა მიზნის მიღწევის პროპორციულ საშუალებას.²³

დასაქმებულის უფლებებსა და დამსაქმებლის ინტერესებს შორის ბალანსის დაცვის აუცილებლობა

როგორც ზემოთ აღინიშნა, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას ერთი მხრივ არსებითია დასაქმებულის უფლება-ინტერესების დაცვის საკითხი, რის გამოც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისთვის დადგენილი პროცედურისა და

²¹ სუსგ №ას-941-891-2015; №ას-1502-1422-2017; № 1124-1080-201; №ას-951-901-2015; №ას-931-881-2015.

²² საქართველოს კონსტიტუციის ახალი რედაქციის 26-ე მუხლი

²³ სუსგ №ას-210-199-2017.

ფორმალური მოთხოვნების დაცვას დამსაქმებლის მოქმედების სამართლებრივი შეფასებისათვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება.²⁴ ხოლო, მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი დასაქმებულის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკი.²⁵

საკასაციო სასამართლო ეთანხმება იდეას, რომ შრომითი ურთიერთობა მისი სუბიექტების ინტერესთა ბალანსის გზით უნდა განხორციელდეს.²⁶ მეწარმის ლეგიტიმური მიზანი, მიიღოს მოგება შესაძლოა ხშირ შემთხვევაში ამართლებდეს კანონისმიერი წინაპირობის არსებობისას შრომით ურთიერთობის მოშლას, თუმცა ეს საკითხი არ შეიძლება რაიმე სტანდარტულ ფარგლებში მოექცეს, რადგან ურთიერთობის სპეციფიკიდან გამომდინარე ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა შეფასდეს საქმის ფაქტობრივი გარემოებები.²⁷

ამდენად, საკასაციო პალატის განმარტებით, მართალია, დამსაქმებელს აქვს მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნის უფლება, თუმცა მან ეს უფლება უნდა განახორციელოს იმ წესების მკაცრი დაცვით, რაც განსაზღვრულია კანონმდებლის მიერ.²⁸

უფლების განხორციელების მართლზომიერება

საქართველოს უზენაესი სასამართლო სრულად იზიარებს „თავისუფალი მეწარმეობის“ იდეას, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტით სახელმწიფოს პოზიტიურ ვალდებულებადაა მოხსენიებული და იგი თავის თავში საკადრო პოლიტიკის განსაზღვრის თავისუფლებასაც მოიცავს, თუმცა, პრაქტიკის ანალიზი აჩვენებს, რომ კანონით გარანტირებული უფლების თუნდაც კანონიერად გამოყენების შესაძლებლობა, ხშირად განსხვავებული მოპყრობის გადაფარვის მცდელობას ემსახურება და სწორედ

²⁴ სუსგ №ას-535-508-2015.

²⁵ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს განჩინება №2ბ/3964-14, 17.11.15.

²⁶ სუსგ №ას-1696-2018

²⁷ იქვე

²⁸ სუსგ №ას-686-652-2015.

ამ საკითხის კვლევის შედეგად სავალდებულოა, შემოწმდეს უფლების მქონე პირის მხრიდან ამ უფლების განკარგვის მართლზომიერება.²⁹ სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც, სსკ-ის 115-ე მუხლის შესაბამისად, სამოქალაქო უფლებების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს.³⁰ ამდენად შრომითსამართლებრივი დავის განხილვისას, როგორც წესი სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას.³¹

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, დამსაქმებლის მხრიდან, დასაქმებულის კონსტიტუციით გარანტირებული „შრომის უფლების“ შეზღუდვა უნდა იყოს მართლზომიერი და ნაკარნახევი ობიექტური აუცილებლობით, რაც დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობაში ვლინდება. კეთილსინდისიერების დათქმით კი კონკრეტდება ინდივიდის მოქმედების თავისუფლების ფარგლები.³²

სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვა მოითხოვს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დეტალურ და გულმოდგინე შესწავლა-შეფასებას, რათა მხედველობის მიღმა არ დარჩეს დამსაქმებლის მხრიდან უფლების გამოყენების მართლზომიერება³³ და გამოირიცხოს დამსაქმებლის მიერ საკუთარი უფლების ბოროტად გამოყენება.³⁴ დამსაქმებლის მხრიდან შრომის უფლების შეზღუდვა უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ კრიტერიუმებს, რომ მიჩნეული იქნეს მართლზომიერად, კერძოდ, ამ უფლების შეზღუდვა გათვალისწინებული უნდა იყოს კანონით, უნდა ემსახურებოდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს პროპორციული.³⁵ იმის გარკვევა, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას, შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების

²⁹ სუსგ №ას-247-235-2017

³⁰ სუსგ №ას-528-528-2018; ას-545-513-2012; ას-106-101-2014; ას-893-851-2013

³¹ იქვე

³² თბილისის სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება №2ბ/372-2016

³³ სუსგ №ას-375-2020

³⁴ სუსგ №ას-368-2019

³⁵ სუსგ №ას-1009-2020

შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.³⁶

საკასაციო სასამართლოს პრაქტიკით, დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების ცალმხრივად მოშლის უფლების მართლზომიერად გამოყენებისათვის საყურადღებოა საერთაშორისო აქტებით ნაკისრი იმ ვალდებულებების განუხრელი დაცვა, რომლებიც იცავენ დასაქმებულს წინასწარი შეტყობინებისა და დასაბუთების გარეშე სამუშაოდან გათავისუფლებისგან.³⁷ ამ მხრივ მნიშვნელოვანია ევროპის სოციალური ქარტიის³⁸ 4.4 მუხლი.³⁹ აღნიშნული ქარტია აღიარებს დასაქმებულის დაცვის იმ მინიმალურ სტანდარტს, რომელიც საყოველთაოდ აღიარებული ადამიანის ძირითადი უფლებებიდან გამომდინარეობს და შეეხება ისეთ ფუნდამენტურ ღირებულებებს, როგორცაა, შრომის უფლება, რომელიც მოიცავს შრომის თავისუფლებას, უფლებას შრომის სამართლიან პირობებზე, შვებულებაზე და სხვა.⁴⁰

მტკიცების ტვირთის განაწილების თავისებურება დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტისას

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკის თანახმად, შრომითსამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩლე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონო 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 გათავისუფლების მტკიცების ტვირთს.⁴¹

³⁶ სუსგ №ას-483-457-2015; ას-98-94-2016; ას-903-843-2017; ას-715-2019

³⁷ სუსგ №ას-239-226-2015.

³⁸ რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის დადგენილებით 01.07.2005

³⁹ შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების ეფექტიანად განხორციელების მიზნით, მხარე სახელმწიფოები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარ მიღების უფლება.

⁴⁰ სუსგ №ას-6-2020

⁴¹ სუსგ №ას-151-147-2016; ას-1276-1216-2014

ამდენად, მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციფიკის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა თანამშრომელმა არაჯეროვნად შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობები, ან რომ მას არ გააჩნია საკმარისი კვალიფიკაცია ან არ ფლობს შესაბამის უნარ-ჩვევებს, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე დასაქმებული, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას. მით უფრო, რომ ამა თუ იმ საქმიანობისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების ფლობის საკითხი შეფასებით კატეგორიას განეკუთვნება.⁴²

ერთ-ერთ საქმეზე⁴³ საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ არსებობდა სშკ-ის 37-ე⁴⁴ მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტზე დაყრდნობით დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი, ვინაიდან დამსაქმებელმა სათანადო მტკიცებულებებით ვერ დაადასტურა დასამქებულის მიერ შრომითი მოვალეობის დარღვევისა და შესაბამისი უნარ-ჩვევების არქონის ფაქტი.

სხვა საქმეზე⁴⁵ საკასაციო სასამართლოს მიერ გაკეთებული განმარტებით, იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებული თავისუფლდება სამსახურიდან კვალიფიკაციის ელემენტებზე მითითებით, დამსაქმებელი ორგანიზაცია ვალდებულია დაადასტუროს გარემოებები იმის შესახებ, რომ გათავისუფლებული თანამშრომელი დაკისრებული ვალდებულებების შესრულებას თავს ვერ ართმევდა. ხოლო ისეთ შემთხვევაში, როდესაც მითითებული გარემოება მხოლოდ გასაუბრების გზით მოწმდება, დამსაქმებელმა სათანადო მტკიცებულებების წარდგენის გზით უნდა დაადასტუროს, თუ რაში გამოიხატა დასაქმებულის მიერ საკუთარი ვალდებულებების არაჯეროვანი შესრულება ან იმ უნარ-ჩვევების ნაკლებობა, რომლის გამოც, იგი დაკავებულ თანამდებობასთან შეუფერებლად იქნა ცნობილი. ვინაიდან მოხმობილ შემთხვევაში დამსაქმებელს ასეთი მტკიცებულება არ წარუდგენია, საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ არ არსებობდა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის

⁴² სუსგ №ას-483-457-2015

⁴³ სუსგ №ას-151-147-2016

⁴⁴ ახ.რედ. 47-ე

⁴⁵ სუსგ №ას-941-891-2015

საფუძველი.

დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველები

- ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას

სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოშალოს შრომითი ხელშეკრულება თუ არსებობს ეკონომიკური გარემოებები ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

იმისათვის რომ დასაქმებულის გათავისუფლება ლეგიტიმურად ჩაითვალოს სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის შემთხვევის დასადგომად, დამსაქმებელმა აუცილებლად უნდა დაიცვას კუმულაციურად ორი მოთხოვნა:⁴⁶

- უნდა არსებობდეს ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები და
- აღნიშნულის შედეგად აუცილებელი უნდა იყოს სამუშაო ძალის შემცირება.

ამასთან, პირველი ელემენტი შესაძლოა დამოუკიდებლად არსებობდეს, თუმცა იმისთვის, რომ შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდეს, აუცილებელია მეორე ელემენტის არსებობა.⁴⁷

უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკის თანახმად, საწარმოს რეორგანიზაცია, თავისთავად, არ განაპირობებს დასაქმებულის სამუშაოდან უპირობო გათავისუფლებას.⁴⁸ სასამართლო ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში მაგალითის სახით აღნიშნავს, რომ საწარმოს ან მისი სტრუქტურული ერთეულის

⁴⁶ სუსგ №ას-414-391-2014; ას-1513-2019

⁴⁷ იქვე

⁴⁸ სუსგ №ას-1325-1263-2014

რეორგანიზაცია უკანონოა, თუ რეალურად ადგილი არ ჰქონია რეორგანიზაციას, ფორმალური ნიშნების მიხედვით დარჩა იგივე სტრუქტურული ერთეული (ერთეულები), ან ცვლილებით გაუქმებული სტრუქტურების ნაცვლად შემოიღეს ახალი სტრუქტურული ერთეულები, რომლებიც ფორმალური ნიშნით განსხვავდება, მაგრამ შინაარსობრივად იმავე ფუნქციის მატარებელია, რაც ძველი სტრუქტურული ერთეულები. თუმცა ყოველივე ზემოაღნიშნულთან ერთად, რეორგანიზაციის შედეგად პირთა განთავისუფლების უკანონობაზე უნდა მიუთითებდეს, აგრეთვე, სამუშაო ძალის შემცირების არარსებობა.⁴⁹ ამდენად, რეორგანიზაციის მოტივით პირის სამუშაოდან გათავისუფლება მართლზომიერია, თუკი დადგინდება, რომ რეორგანიზაცია თავისი შინაარსით ეკონომიკური სიდუხჭირის, შტატების ან/და ხელფასის შემცირების ან სხვა ობიექტური გარომოებითაა გამართლებული და დამსაქმებელს აყენებს კონკრეტული თანამდებობიდან მუშაკის გათავისუფლების აუცილებლობის წინაშე.⁵⁰

ჩატარებული რეორგანიზაციის პირობებში, მაშინაც კი, როდესაც მას შტატების შემცირება მოსდევს, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ინდივიდუალურად უნდა შეფასდეს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოვლენილი ცალმხრივი ნება შეესაბამება თუ არა ამ ნების საკანონმდებლო რეგლამენტაციას.⁵¹ ვინაიდან, მხოლოდ კანონმდებლობის მოთხოვნათა ფორმალური დაცვა, თუკი მას რეალურად სხვა მიზნის მიღწევა (არასასურველი ურთიერთობისაგან თავის დაღწევა) 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 პრინციპს⁵².

იმისათვის, რომ შეფასდეს ორგანიზაციული ცვლილებები ობიექტურობის თვალსაზრისით, მისი აუცილებლობა და მიზანშეწონილობა, დამსაქმებელი, ვალდებულია წარმოაჩინოს თანმიმდევრული სურათი, რომელიც გონივრულ

⁴⁹ სუსგ №ას-414-391-2014

⁵⁰ სუსგ №ას-194-185-2016.

⁵¹

⁵² სუსგ №ას--247-235-2017

დამკვირვებელს დაარწმუნებს მთელი ამ პროცესის სისწორესა და კანონიერებაში.⁵³ კერძოდ:

- საწარმოო აუცილებლობა, რომელიც შესაძლოა ლეგიტიმურ მიზანს წარმოადგენდეს რეორგანიზაციისა თუ შტატების შემცირებისათვის (ასეთი შესაძლოა იყოს: ფინანსური მდგომარეობის ცვლილება, საქმისწარმოების უკეთ ორგანიზება, თუნდაც ტექნოლოგიური ინოვაციების დანერგვის ხარჯზე, ოპტიმიზაციის მიზნით გარკვეული ფინანსური წყაროების გამოთავისუფლება და ა.შ);⁵⁴
- რეორგანიზაციისა და შტატების შემცირების ფაქტობრივი განხორციელებისა და მისი კანონთან შესაბამისობის საკითხი – ის ლეგიტიმური მიზანი, რომლის გამოც დამსაქმებელმა ცვლილებები წამოიწყო, მიღწეულ უნდა იქნეს კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და ამ პროცესში არ უნდა მოხდეს თვალთმაქცური რეორგანიზაცია არასასურველი დაქირავებულების თავიდან მოშორების მიზნით.⁵⁵

ერთ-ერთ საქმეზე⁵⁶ საკასაციო სასამართლომ სრულად გაიზიარა პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნა და შრომის უფლების დისპროპორციულად მიიჩნია შრომითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე დამსაქმებლის ცალმხრივი ნება. კერძოდ, სასამართლომ დადასტურებულად მიიჩნია ის გარემოება, რომ მოსარჩელის გათავისუფლებამდე დაკავებული საშტატო ერთეული შენარჩუნებული იყო გარკვეული ცვლილებებით. ვინაიდან შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული გარემოებების შედეგად მოსარჩელის მიერ დაკავებული თანამდებობის გაუქმება ან ხელშეკრულების შეწყვეტის სხვა მართლზომიერი წინაპირობის არსებობა არ დადასტურდა, ამასთან არ გამოიკვეთა დამსაქმებელი მეწარმის უპირატესი ინტერესი კასატორთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებლის სადავო ბრძანება ბათილად იქნა მიჩნეული, ვინაიდან არ არსებობდა მისი გამოცემის კანონით დადგენილი (სშკ-ის 47-ე მუხლი) წინაპირობები (სკ-ის 54-ე მუხლი).

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის უფლების სოციალური ასპექტიდან გამომდინარე, სასამართლოს პრაქტიკაში განვითარებულია მიდგომა იმის

⁵³ სუსგ №ას-1444-1364-2017.

⁵⁴ სუსგ №ას-1623-2018.

⁵⁵ იქვე

⁵⁶ სუსგ №ას-943-908-2016.

თაობაზე, რომ დასაქმებულის უფლებების დაცვისათვის დამსაქმებელი ვალდებულია, ხელი შეუწყოს მისი პროფესიული უნარების ამაღლებას და მხოლოდ იმ საფუძველით, რომ დასაქმებულს არ გააჩნია საკმარისი კვალიფიკაცია რეორგანიზაციის შედეგად ჩამოყალიბებული ახალი გამოწვევების მიმართ, არ შეიძლება უარი ეთქვას შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე.⁵⁷

- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის საფუძველით მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან

სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დამსაქმებელს მინიჭებული აქვს უფლებამოსილება დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულება შეუწყვიტოს დასაქმებულს.

ასეთ შემთხვევაში არსებითია იმის გარკვევა, თუ რატომ მიიჩნევს დამსაქმებელი დასაქმებულის კვალიფიკაციას ან პროფესიულ უნარჩვევებს ამ უკანასკნელის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან შეუსაბამოდ და რა მტკიცებულებები აქვს დამსაქმებელს ხელთ, რომ მითითებულ საფუძველზე დაყრდნობით მოსარჩელე მის მიერ შესასრულებელ სამუშაოს ჩამოაშოროს.⁵⁸

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, თუკი მოსარჩელის კვალიფიკაციას შეუსაბამოდ მივიჩნევთ, მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას არამართლზომიერად ჩავთვლით და დასაქმებულს დამსაქმებელთან საექიმო საქმიანობის განხორციელების შესაძლებლობა კვლავ მიეცემა, ამით შესაძლოა პაციენტის უპირატესი ინტერესის უგულებელყოფა მოხდეს და ამან რიგ შემთხვევებში გარკვეული არასასურველი შედეგები გამოიწვიოს.⁵⁹

⁵⁷ სსსკ №ას-1820-2018

⁵⁸ სსსკ №ას-1845-2019

⁵⁹ სსსკ №ას-1845-2019

ორი ინსტანციით დაკმაყოფილებული საქმე⁶⁰ საკასაციო პალატამ უარყო და მიიჩნია, რომ დასაბუთებას იყო მოკლებული დასკვნა იმის შესახებ, რომ დამსაქმებელმა ვერ შეძლო მტკიცების ტვირთის რეალიზება. საქმის მასალებით დადგენილი იყო, რომ მოსარჩელე კლინიკაში აწარმოებდა ლაბორატორიულ კვლევებს, ხოლო მის მიერ განხორციელებული კვლევები რამდენიმე პაციენტის მიერ გადამოწმდა სხვა კლინიკის ლაბორატორიაში, რომლის შედეგების შედარებისას მკვეთრი განსხვავება გამოვლინდა. აღნიშნული ადასტურებდა იმას, რომ დასაქმებული თავის მოვალეობას არაპროფესიონალურად და არაკვალიფიციურად ასრულებდა. საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეს არ გააჩნდა დაკავებული თანამდებობის/შესასრულებელი სამუშაოს შესატყვისი კვალიფიკაცია და პროფესიული უნარ-ჩვევები. სასამართლოს განმარტებით, დასაქმებული, რომელიც ჯანმრთელობის დაცვის სფეროში საქმიანობს, ვალდებულია დაიცვას თითოეული მოქალაქის/პაციენტის უფლება მომსახურების ყველა გამწვევისგან მიიღოს ქვეყანაში აღიარებული და დანერგილი პროფესიული და სამომსახურეო სტანდარტების შესაბამისი სამედიცინო მომსახურება. ამდენად, პაციენტის უპირატესი ინტერესის გათვალისწინებით დამსაქმებელი არა უფლებამოსილი, არამედ ვალდებულიც იყო სამედიცინო მომსახურებიდან ჩამოეცილებინა მოსარჩელე.

- **დასაქმებულის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევა**

სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ზ“ ქვეპუნქტით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა.

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, ვალდებულების დარღვევა საქართველოს შრომის კანონმდებლობის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების დარღვევას გულისხმობს, რაც შეიძლება გამოიხატოს თანამდებობრივი ინსტრუქციისა და/ან ნორმატიული აქტების დანაწესის შეუსრულებლობაში.⁶¹

⁶⁰ სუსგ №ას-1649-2018.

⁶¹ სუსგ №ას-1981-2018

შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება გახდეს, თუ შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია.⁶² ასეთ შემთხვევაში, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტისას, მნიშვნელოვანი პრაქტიკული დატვირთვა აქვს შრომითი შინაგანაწესის შინაარსსა და მის საფუძველზე მხარეთა მიერ ნაკისრი ვალდებულებების სწორად განსაზღვრას.

საკასაციო პალატა არაერთ საქმეზე ხაზგასმით აღნიშნავს: „დამსაქმებელს რომ არ მიეცეს „თვითნებობისა და დასაქმებულის სამუშაოდან უსამართლო და უპირობო განთავისუფლების შესაძლებლობა“, უნდა დადგინდეს დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის საფუძველი.“⁶³ დასაქმებულის მიერ მასზე დაკისრებული ვალდებულებების „უხეში დარღვევის“ ფაქტის დადგენა შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.⁶⁴

შესწავლილი გადაწყვეტილებების/განჩინების თანახმად, სამსახურიდან პირის გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის ქმედების მართლზომიერების კვლევისას სასამართლო ხელმძღვანელობს შრომის სამართალში აღიარებული Ultima Ratio-სა და კონსტიტუციური პრინციპის დაცვით, კერძოდ:

- Ultima Ratio-ს სახელით ცნობილი პრინციპი ითხოვს, დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე, მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომასა) და გათავისუფლებას შორის „ზომიერი ბალანსის დაცულობას“. რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ განხორციელებული გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული.⁶⁵

- დასაქმებულთა შრომის უფლებების დაცვის კონსტიტუციური

⁶² საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის მე-2 პუნქტი.

⁶³ სუსგ №ას-545-513-2012; ას-106-101-2014; ას 893-851-2013.

⁶⁴ სუსგ №ას-816-782-2016; ას-416-399-16; ას-812-779-2016

⁶⁵ სუსგ №ას-1276-1216-2014; №ას-151-147-2016; №ას 483-457-2015; №ას-776-733-2015.

პრინციპის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა, შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის „სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია შედეგობრივი თვალსაზრისით“.⁶⁶

დადგენილი პრაქტიკის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა რამდენადაა „უხეში“ ხასიათის, ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ინდივიდუალურ შეფასებას საჭიროებს.⁶⁷ სასამართლო შეფასების თავისუფალი სტანდარტით ადგენს თავად ამ დარღვევის სიმძიმეს, მის ნეგატიურ შედეგებსა და თანაზომიერებას დასაქმებულის გადაცდომასა და დამსაქმებლისათვის მიყენებულ ზიანს შორის.⁶⁸ დამრღვევის მოქმედების სიმძიმის შესაფასებლად სასამართლო იკვლევს: შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებულ გათავისუფლების საფუძველს, დასაქმებულის ფუნქცია-მოვალეობებს, მხედველობაში იღებს განხორციელებულ ქმედებას და განსაზღვრავს, წარმოადგენს თუ არა იგი ხელშეკრულებიდან გასვლის საფუძველს.

სასამართლო ხაზგასმით მიუთითებს ზომიერი ბალანსის დაცულობის აუცილებლობაზე დისციპლინური ღონისძიების გამოყენებასა და მუშაკის მიერ განხორციელებულ დარღვევას შორის. სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, მიზანშეწონილობის კუთხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტიანი შრომის მოტივაციას შეუქმნის.⁶⁹ ამდენად, იმისათვის, 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. დისციპლინარული პასუხისმგებლობის უმკაცრესი და უკიდურესი ზომის გამოყენება პატივსაღები მიზეზების არარსებობისას ეწინააღმდეგება როგორც სსკ-ის 115-ე მუხლით, ისე საერთაშორისო სამართლით დადგენილ სტანდარტებს.⁷⁰

⁶⁶ იქვე

⁶⁷ სუსგ №ას-816-782-2016.

⁶⁸ სუსგ №ას-1327-2018.

⁶⁹ სუსგ №ას-416-399-2016

⁷⁰ სუსგ #ას-543-543-2018

ერთ-ერთ სამქეში ⁷¹ საკასაციო პალატამ კონკრეტული დისციპლინური გადაცდომის ხასიათის განსაზღვრისას, მართალია, არა - პირველხარისხოვანი, თუმცა გარკვეული მნიშვნელობა მიანიჭა ასევე იმ გარემოების არსებობას, რომ მოსარჩელისათვის ეს დისციპლინური გადაცდომა იყო ერთადერთი, რომ მას მუშაობის პერიოდში არასდროს დაურღვევია შინაგანაწესი და მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული რომელიმე დისციპლინური სახდელი.

სხვა გადაწყვეტილებაში ⁷² საკასაციო პალატამ უმართებულოდ მიიჩნია დასაქმებულის მიმართ სახდელის სახით პირდაპირ უმკაცრესი ზომა-„დათხოვნა“ ყოფილიყო გამოყენებული. მით უფრო, რომ დამსაქმებელი ორგანიზაციის შინაგანაწესი ითვალისწინებდა სხვა სახის დისციპლინური ღონისძიებების გამოყენების შესაძლებლობასაც. მართალია აღნიშნული შინაგანაწესის მიხედვით კომპანია შეუზღუდავი იყო არათანმიმდევრული პრინციპით გამოყენებინა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები და თვითონ გადაეწყვიტა რა ვითარებაში, რომელ კონკრეტულ ზომას მიმართავდა, თუმცა, მიუხედავად კანონმდებლობით მინიჭებული მართვასთან დაკავშირებული საქმიანობის განხორციელების უფლებამოსილებისა, კომპანიის ხელმძღვანელი შეუზღუდავი არ არის და არ სარგებლობს აბსოლუტური ავტონომიით, რაც საკმარისი საფუძველი იქნებოდა დასაქმებულის სამსახურიდან გასათავისუფლებლად. დამსაქმებლის მხრიდან ამ უფლების შეზღუდვა მართლზომიერი უნდა იყოს და ნაკარნახევი ობიექტური აუცილებლობით, რაც დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობაში ვლინდება.

ანალოგიურად, უმართებულოდ მიიჩნია დასაქმებულის მიმართ სახდელის სახით პირდაპირ უმკაცრესი ზომის გამოყენება მოხმობილ შემთხვევაშიც,⁷³ როდესაც დასაქმებულის თანამდებობიდან გათავისუფლებისას დამსაქმებელი დაეყრდნო შიდა აუდიტის დასკვნას, დასაქმებულის მხრიდან სამსახურეობრივი მოვალეობების უხეში დარღვევის შესახებ. დარღვევა გამოიხატა სასამართლოს განმარტებით, დამსაქმებელი ორგანიზაციის შინაგანაწესი ითვალისწინებდა სხვა სახის დისციპლინური ღონისძიებების გამოყენების შესაძლებლობასაც. პალატამ ასევე ხაზგასმით აღნიშნა დადგენილი ფაქტი იმის შესახებ, რომ დასაქმებული სააგენტოში მუშაობის

⁷¹ სუსგ №ას-1210-2018.

⁷² სუსგ №ას-1276-1216-2014.

⁷³ სუსგ №ას-499-499-2018.

პერიოდში ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ სამსახურეობრივ მოვალეობებს.

საქმეში,⁷⁴ რომელშიც, დამსაქმებელი სამსახურეობრივი მოვალეობების უხემ დარღვევად მიიჩნევდა 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 უხემი: 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.

განსახილველ საქმეზე საკასაციო სასამართლომ, დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, დასაქმებულის მიმართ სახდელის სახით პირდაპირ უმკაცრესი ზომის გამოყენება ადექვატურად ჩათვალა. კერძოდ, მოცემულ შემთხვევაში დასაქმებული წარმოადგენდა სსიპ სოციალური სააგენტოს მუშაკს, საქმე ეხებოდა ბავშვის უმნიშვნელოვანეს ინტერესს, აღიზარდოს ჯანსაღ ოჯახურ გარემოში. სსიპ სოციალური სააგენტოს მუშაკის მიერ სააგენტოს განკარგულებაში არსებულ ინფორმაციაში შეუსაბამობების აღმოუჩენლობა და მათზე სათანადო რეაგირების არმოხდენა, რაც გამოვლინდა სათანადო გამოკვლევის გარეშე ისეთი პირის მინდობით აღმზრდელად რეგისტრაციაში გატარებით, რომლის შესაბამისობასთან დაკავშირებითაც არსებობდა საფუძვლიანი ეჭვის ნიშნები, სასამართლოს განმარტებით წარმოადგენდა მოსარჩელის მხრიდან მოვალეობების „უხემ დარღვევას“ და სააგენტოს მიერ გამოყენებული ზომა სამსახურიდან გათავისუფლების სახით იყო დარღვევის შესაბამისი. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, რადგან სსიპ სოციალური სააგენტო წარმოადგენს მაღალი პასუხისმგებლობის მქონე სამსახურს, ხოლო მოსარჩელის მხრიდან გამოვლენილი გულგრილობა მიეკუთვნება დარღვევის იმ სახეს, რომელიც დამსაქმებელს ნდობას უკარგავს მუშაკის მიმართ. სოციალური მომსახურების სააგენტო კი ის დაწესებულებაა, რომლის ფუნქციონირებისთვისაც თანამშრომლის მიერ მომზადებული დასკვნისა და

⁷⁴ სუსგ №ას-166-156-2017.

შეფასებების სანდოობას არსებითი მნიშვნელობა აქვს, ასეთ შემთხვევაში აზრს კარგავს დამსაქმებლის მხრიდან გამაფრთხილებელი ზომის გამოყენება.⁷⁵

- **დასაქმებულის მიერ ვალდებულების განმეორებით დარღვევა**

სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომით ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე იყო გამოყენებული ინდივიდუალური შრომით ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით იმისათვის, რომ სშკ-ის 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა კანონიერი იყოს, აუცილებელია უკვე გამოყენებული დისციპლინური ღონისძიების შეფასება, ვინაიდან ვალდებულების დარღვევის განმეორებითობა ეხება მხოლოდ იმავე სახის სამართალდარღვევას, რაც დამსაქმებლის მხრიდან შესაბამისი მტკიცებულებით უნდა იყოს დასაბუთებული. წინააღმდეგ შემთხვევაში, ზემოაღნიშნული ნორმის საფუძველზე, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერებას გამორიცხავს.⁷⁶

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით დაუშვებელია მუშაკის სამუშაოდან დათხოვნა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბრძანებამდე არსებული გადაცდომის საფუძველით, იმ პირობებში როდესაც ასეთი ფაქტები საზოგადოების ადმინისტრაციის მხრიდან სათანადო სამართლებრივი რეაგირების გარეშე იქნა დატოვებული. შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას უნდა გავითვალისწინოთ მხოლოდ დოკუმენტურად დადასტურებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის

⁷⁵ სუსგ №ას-127-123-2016.

⁷⁶ სუსგ #ას-1981-2018

ფაქტები და/ან უშუალოდ გათავისუფლების ბრძანების შედგენის პერიოდისთვის არსებული საფუძვლები.⁷⁷

- **სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.**

სშკ-ის 47-ე მუხლში ჩამოთვლილი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებიდან „ო“ პუნქტს ყველაზე ზოგადი ხასიათის ფორმულირება აქვს,⁷⁸ რაც თავის მხრივ გულისხმობს იმას, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი და დამსაქმებელს შესაძლებლობას აძლევს თავად განსაზღვროს სხვა ობიექტური გარემოება, რაც გაამართლებს დასაქმებულთნ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

მოცემული დანაწესით კანონმდებელი რამდენადაც ერთგვარ თავისუფლებას ანიჭებს დამსაქმებელს, ნებისმიერ დროს გაათავისფლოს დასაქმებული,⁷⁹ იმდენად მეტ პასუხისმგებლობას აკისრებს მას მაქსიმალურად კონკრეტული, გასაგები და არაორაზროვანი იყოს ინდივიდუალურ შემთხვევაში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასახელებული საფუძვლით.⁸⁰

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკის თანახმად, მოხმობილი ნორმით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების მოშლისთვის აუცილებელია:⁸¹

- 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 უარყოფაა შესაძლებელი;
- დ) გარეშე, ნეიტრალური დამკვირვებლის თვალში წარმოადგენდეს საკმარის

⁷⁷ სუსგ №ას-35-2020

⁷⁸ სუსგ №ას-1001-2018

⁷⁹ სუსგ №ას-570-545-2017

⁸⁰ სუსგ №ას-1001-2018

⁸¹ სუსგ №ას-113-2021

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.

ერთ-ერთ საქმეში⁸² პირადი შეუთავსებლობის საფუძველით დამსაქმებლის მიერ, სშკ-ის 47-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტით დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მამრთლზომიერების საკითხზე მსჯელობისას, საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა: სწორედ რომ დისციპლინური სამართალწარმოების გზით დადგენილი წესით უნდა ემოქმედა დამსაქმებელს, მაშინ როდესაც არა მხოლოდ პიროვნულ შეუთავსებლობაზე, არამედ საჯარო ინტერესების განხორციელებასთან დაკავშირებულ საფრთხეებზე უთითებდა მოპასუხე.

გამოსაცდელი ვადით, დროებით დასაქმებულ პირთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერებასთან დაკავშირებით

შეთანხმება გამოსაცდელი ვადის თაობაზე დროებითი ხასიათისაა და მისი შრომით ხელშეკრულებად ტრანსფორმაცია დამოკიდებულია ამ პერიოდის პოზიტიურად დასრულებაზე. დამსაქმებლის მხრიდან გამოსაცდელი ვადის თაობაზე შეთანხმების შეწყვეტაზე არ ვრცელდება საქართველოს შრომის კოდექსის 38.8 მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, რაც მოიცავს წინასწარი გაფრთხილების, კომპენსაციისა და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის წერილობითი დასაბუთების ვალდებულებას. გამოსაცდელი ვადით პირთან (დროებით დასაქმებულთან) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის პრეროგატივაა და მის დისკრეციულ უფლებამოსილებას განეკუთვნება, რომლის გამოყენებაც დამსაქმებელს გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს შეუძლია.

ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო სასამართლომ არ გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს დასკვნა, რომ შრომითი კოდექსის მე-9 მუხლის აღნიშნული ჩანაწერი - ნებისმიერ დროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის უფლების შესახებ - ამავე კოდექსის 37-ე მუხლში ჩამოთვლილ გათავისუფლების

⁸² სუსგ №ას-570-545-2016

საფუძვლებს უნდა დაუკავშირდეს. საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, გამოსაცდელი ვადა ის ერთადერთი პერიოდია, რომლის განმავლობაშიც კანონმდებელმა დამსაქმებელს მიანიჭა თავისუფლება, არ გააგრძელოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან, თუ მიაჩნია, რომ იგი არ შეესაბამება შესასრულებელ სამუშაოს. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შეუსაბამობაზე არ შეიძლება გავრცელდეს მტკიცების ის სტანდარტი, რომელიც გათვალისწინებულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას.⁸³

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით გამონაკლისია გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირის მიმართ დისკრიმინაციის შემთხვევა. საქართველოს შრომის კოდექსის 2.3 მუხლის შესაბამისად, ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია აკრძალულია როგორც შრომით, ისე წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში. აღნიშნული ვრცელდება გამოსაცდელ ვადაზეც. ამიტომ თუ პირი უთითებს, რომ მასთან გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ან მისი გასვლის შემდეგ შრომითი ხელშეკრულება არ დაიდო რომელიმე ნიშნით მისი დისკრიმინაციის გამო, სასამართლოს დანიშნულებაა შეამოწმოს, ჰქონდა თუ არა ადგილი დისკრიმინაციულ მოპყრობას.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი. წინასწარი შეტყობინების ვალდებულება

კანონით დადგენილი საფუძვლით დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას ორი მნიშვნელოვანი პირობის დაცვაა აუცილებელი - გაფრთხილება და კომპენსაცია. ასევე, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია წარუდგინოს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების წერილობითი დასაბუთება.

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე წინასწარი შეტყობინების /გაფრთხილების/ ვალდებულება ადმინისტრაციის მხრიდან წარმოადგენს მუშაკის კანონით გათვალისწინებულ

⁸³ სუსგ №ას-142-134-2017.

სამართლებრივ გარანტიას, მომზადებული შეხვედეს სამუშაოდან გათავისუფლების ფაქტს, რომ ეს არ იყოს მისთვის მოულოდნელი.⁸⁴

სშკ-ის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული, დასაქმებულის წინასწარი გაფრთხილების ვალდებულება დამსაქმებელს ეკისრება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია:

- ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;
- დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან;
- თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობას;
- სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.⁸⁵

უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკის თანახმად, დასაქმებულის გათავისუფლების კანონიერებაზე მსჯელობისას შრომის კოდექსთან ერთად გამოყენებულ უნდა იქნას ის საერთაშორისო აქტები, რომლებიც იცავს დასაქმებულს სამუშაოდან წინასწარი შეტყობინებისა და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გათავისუფლებისაგან, მათ შორის ევროპის სოციალური ქარტიის⁸⁶ 4.4. მუხლი, რომლის თანახმად შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების განხორციელების მიზნით, მხარე სახელმწიფოები ვალდებულებას კისრულობენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების მიღების უფლება.⁸⁷

ამდენად, დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნა შეტყობინებისა და მისგან ახსნა-განმარტების მიღების გარეშე. გამონაკლისია მძიმე გადაცდომა, რაც მიზანშეუწონელს ხდის მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელებას, და, შესაბამისად არ არსებობს

⁸⁴ სუსგ №8ს-822-788(კ-06)

⁸⁵ სუსგ №ას-864-831-2016

⁸⁶ რატიფიცირებულია საქართვეკის პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის #1876_რს დადგენილით

⁸⁷ სუსგ #ას-252-239-2015

დასაქმებულისგან გასამართლებელი პასუხის მიღების აუცილებლობა.⁸⁸ გადაცდომის სიმძიმის შეფასება დამოკიდებულია იმაზე, თუ რა შედეგი გამოიწვია ამ გადაცდომამ, ან რა შედეგი შეიძლება გამოეწვია მას დამსაქმებლისათვის.⁸⁹

ამასთან, წინასწარი ინფორმირების არ არსებობა არ შეიძლება გახდეს გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი, თუ სამართლებრივად დასტურდება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლის მართლზომიერება.⁹⁰ დამსაქმებელს შრომითი ხელშეკრულების პროცედურის დარღვევის გამო, შეიძლება დაეკისროს კომპენსაცია, რომლის ოდენობა ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა განისაზღვროს საქმის გარემოებებისა და პროცედურული დარღვევის ხასიათის შესაბამისად.⁹¹

რაც შეეხება კანონით დადგენილი საფუძვლით დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას კომპენსაციის განსაზღვრას, მისი ოდენობა შეტყობინების ვადას უკავშირდება.⁹² იმის მიხედვით თუ დასაქმებულის ინფორმირების რა ვადას აირჩევს დამსაქმებელი, განსხვავებულ სოციალურ დაცვას ადგენს კანონი.⁹³

უკანონო დათხოვნის სამართლებრივი შედეგები

დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, საქართველოს შრომის კოდექსის 48.8 მუხლით მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს.⁹⁴ კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი

⁸⁸ სუსგ №ას-106-101-2014

⁸⁹ სუსგ #ას-456-438-2016

⁹⁰ სუსგ #ას-864-831-2016

⁹¹ ოქვე

⁹² სუსგ №ას-864-831-2016

⁹³ სუსგ №ას-167-157-2017

⁹⁴ სუსგ №ას-1208-2018

სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება განიმარტოს იმგვარად, რომ სასამართლოს, დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება.⁹⁵ მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება“.⁹⁶

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, მუშაკის დარღვეული უფლების აღდგენის მოთხოვნის დაკმაყოფილება დამოკიდებულია მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და მხარეთა კანონიერი ინტერესების გათვალისწინებით, მისი აღსრულების შესაძლებლობასა და ეფექტიანობაზე.⁹⁷

- **პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა**

შრომის კანონმდებლობა უპირატესად დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენას მოიაზრებს დარღვეული უფლებების რესტიტუციის ყველაზე უფრო სამართლიან ღონისძიებად.⁹⁸ თუმცა მისი გამოყენება გარკვეულ წინაპირობებს უკავშირდება, პირველ რიგში, კი - ამ სამუშაო ადგილის ვაკანტურობას.⁹⁹ სასამართლო პრაქტიკაში პირვანდელ სამუშაოზე დასაქმებულის აღდგენისას, გადაწყვეტილების თვალსაზრისით, არაერთხელ წამოიჭრა სირთულე, როდესაც გადაწყვეტილებით განსაზღვრულ თანამდებობაზე კანონიერად იყო დანიშნული პირი, ხოლო გადაწყვეტილების აღსრულება არღვევდა ახალი დასაქმებულის, როგორც კეთილსინდისიერი კონტრაქტის უფლებებს.¹⁰⁰

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, დასაქმებულის აღდგენა სამსახურში არ ხდება იმ შემთხვევაშიც, თუკი მხარე ვადიანი

⁹⁵ ⁹⁵ სუსგ №ას-951-901-2015; ას-931-881-2015

⁹⁶ სუსგ №ას-951-901-2015; ას-931-881-2015; ას-941-891-2015; ას-1210-2018; ას-1623-2018.

⁹⁷ სუსგ №ას-1623-2018.

⁹⁸ სუსგ №ას-1161-2018

⁹⁹ სუსგ №ას-1103-1060-2016

ხელშეკრულებით იყო დასაქმებული და ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის კვალიფიკაციის დროისათვის გასულია სახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადა.¹⁰¹ ამდენად, მართლსაწინააღმდეგო გათავისუფლების შესახებ დავის განხილვის პროცესში შრომის ხელშეკრულების ვადის ამოწურვით ქარწყლდება პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის უფლება.

- **ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა**

იმ შემთხვევაში, თუ აღარ არსებობს ის თანამდებობა, რომელზე აღდგენასაც ითხოვს მოსარჩელე, სასამართლო იკვლევს, შეუძლია თუ არა დამსაქმებელს უზრუნველყოს დასაქმებული ტოლფასი სამუშაოთი, რისთვისაც უნდა გაირკვეს არსებობს თუ არა შესაბამის დაწესებულებაში/ორგანიზაციაში ვაკანტური ტოლფასი თანამდებობა.¹⁰²

საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, კონკრეტული საშტატო ერთეულის არარსებობის მტკიცება ეკისრება დამსაქმებელს/მოპასუხეს, აღნიშნულის დამტკიცების შემთხვევაში კი მოსარჩელე მხარეზე გადადის იმის მტკიცების ტვირთი, რომელია ტოლფასი თანამდებობა, რომელზეც მისი დასაქმებაა შესაძლებელი.¹⁰³ ამდენად, სშკ-ის 48-ე მუხლის მე-8 ნაწილის მიზნებისთვის ტოლფასი სამუშაო ნიშნავს, როგორც ფუნქციური დატვირთვით, ისე შრომის ანაზღაურების მხრივ მსგავს თანამდებობას.¹⁰⁴ აღნიშნულის გარკვევა შესაძლებელია მოპასუხე საზოგადოების საშტატო ნუსხისა და შესაბამისი თანამდებობის ფუნქციური დატვირთვის გამოკვლევის შედეგად.¹⁰⁵

ამასთან, სასამართლომ კვლევის შედეგები უნდა შეუსაბამოს უკანონოდ დათხოვნილი პირის ნებას, ინტერესსა და შესაძლებლობას, დაიკავოს კონკრეტული ტოლფასი თანამდებობა.¹⁰⁶

- **კომპენსაცია**

¹⁰¹ სუსგ №ას-862-862-2018

¹⁰² სუსგ №ას-687-687-2018

¹⁰³ სუსგ №ას-259-2020

¹⁰⁴ სუსგ №ას-637-637-2018

¹⁰⁵ სუსგ №ას-890-857-2016, ას-475-456-2016

¹⁰⁶ სუსგ №ას-579-2020 (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 270-272).

სასამართლოს გადაწყვეტილებით დასაქმებულის გათავისუფლების უკანონოდ (არამართლზომიერად) ცნობისას, თუკი ვერ ხდება მისი პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენა - დაკავებულ ან მის ტოლფას პოზიციაზე, სასამართლომ უნდა იმსჯელოს კომპენსაციის საკითხზე. კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერი შეწყვეტის შემთხვევაში სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომია, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან.¹⁰⁷

კომპენსაციის დაკისრება არამხოლოდ კონკრეტული სამართლებრივი ურთიერთობის მოწესრიგებას ისახავს მიზნად, არამედ - პრევენციული ფუნქციაც გააჩნია, რათა ზოგადად არიდებულ იქნეს დასაქმებულთა არამართლზომიერი და უსაფუძვლო გათავისუფლება. სამსახურში აღდგენის შეუძლებლობის ობიექტური გარემოებიდან გამომდინარე, კანონის მიზნებისათვის სწორედ კომპენსაცია მიიჩნევა უკანონოდ გათავისუფლებული პირის სამართლიანი დაკმაყოფილების /მისაგებლის/ ერთ-ერთ ღონისძიებად, როდესაც შეუძლებელია იმავე ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა.¹⁰⁸

საქართველოს შრომის კოდექსი არ აწესებს კომპენსაციის მინიმალურ, ან მაქსიმალურ ოდენობას, არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გაანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. შესაბამისად, სასამართლომ იმ შრომის სამართლებრივი „კარგი“ პრაქტიკით უნდა იხელმძღვანელოს, რასაც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია აღიარებს.¹⁰⁹ საკასაციო სასამართლოს განმარტებით, **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.¹¹⁰

¹⁰⁷ სუსგ №ას-969-934-2016

¹⁰⁸ სუსგ №ას-787-736-2017

¹⁰⁹ სუსგ №ას-1122-1042-2017

¹¹⁰ სუსგ №ას-727-680-2017; ას-353-338-2016

ამდენად, ხსენებული სამართლებრივი საკითხი განეკუთვნება სასამართლოს დისკრეციის სფეროს, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავდეს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონო დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი უშუალოდ შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონო დათხოვნით მიადგა. ამავდროულად მხედველობაშია მისაღები უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტის ასაკი, კომპეტენცია, სამსახურის შოვნის პერსპექტივა, ოჯახური მდგომარეობა, სოციალური მდგომარეობა, ასევე, დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა და ა.შ.¹¹¹

ერთ-ერთ საქმეზე ¹¹² საკასაციო სასამართლომ სხვადასხვა ქვეყნების სასამართლო პრაქტიკის განზოგადებით კომპენსაციის გამოსათვლელად შემოგვთავაზა შემდეგი კრიტერიუმები: კომპანიის ლიკვიდურობა; პირის შანსები შრომის ბაზარზე; პირის სოციალური მდგომარეობა; დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა; პირი სხვაგან დასაქმდა თუ არა დავის პერიოდში; სამუშაო სტაჟი; დამსაქმებლის საწარმოუნარიანობა; პირის მუშაობის ხანგრძლივობა დამსაქმებელთან.

საკასაციო სასამართლომ განმარტებით, რომ კომპენსაცია შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოფდეს იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც გათავისუფლების შესახებ ბათილი ბრძანების შედეგად წარმოეშვა დასაქმებულს, ამავდროულად, მისი ოდენობა უნდა იყოს გონივრული და არ უნდა ქმნიდეს არც ერთი მხარისათვის უსაფუძვლო გამდიდრების ობიექტურ წინაპირობებს.¹¹³

კომპენსაცია ცალკეულ შემთხვევებში, შესაძლოა გაცილებით მეტიც იყოს, ვიდრე სამუშაოზე აღდგენის შემთხვევაში დამსაქმებლისათვის დაკისრებული იძულებითი განაცდური, რადგან ასეთ ვითარებაში ყოფილი დასაქმებულის ნაწილობრივი უფლებრივი რესტიტუცია ხდება, ამასთან, არა მხოლოდ კონკრეტული დამსაქმებლისათვის, არამედ ზოგადად შრომით ბაზარზე ერთგვარი „სანქციის“ სახესაც უნდა ატარებდეს დამსაქმებლისათვის დაკისრებული კომპენსაცია იმ კონტექსტში, რომ მომავალში არიდებულ იქნეს

¹¹¹ სუსგ №ას-1208-2018; იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, გვ. 272.

¹¹² სუსგ №ას-1421-2020

დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის არამართლზომიერად შეწყვეტის შემთხვევები.¹¹⁴

კომპენსაციის საკითხი ლოგიკურად წყდება იმ შემთხვევებში, როდესაც დასაქმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში უკანონოდ გათავისუფლდა. ასეთ ვითარებაში მას კომპენსაცია მიეცემა იმულებითი მოცდენის მთელი იმ პერიოდისთვის, რომელსაც დასაქმებული ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე მიიღებდა, მაგრამ დამსაქმებლის ბრალეული ქმედების გამო ვერ მიიღო.¹¹⁵ რამეთუ პრეზუმირებულია, რომ სადავო ბრძანების არარსებობის შემთხვევაში, დასაქმებული სწორედ სახელშეკრულებო პერიოდში შეასრულებდა შრომით მოვალეობებს.¹¹⁶

ერთ-ერთ საქმეზე¹¹⁷ სადაც შრომითი ხელშეკრულება 5-წლიანი ვადით 2018 წლის 1 მაისამდე იყო გაფორმებული და კასატორი მოითხოვდა სამუშაოზე აღდგენას სწორედ ამ დრომდე. იმის გათვალისწინებით, რომ ეს ვადა საკასაციო სასამართლოში საქმის განხილვამდე ამოიწურა და დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენა შუძლებელი იყო, დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ დაეკისრა უკანონოდ გათავისუფლებიდან ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის პერიოდის ჩათვლით ყოველთვიური ხელფასის გადახდა.

კომპენსაციის ოდენობის გამოთვლა იმ შემთხვევებში, როდესაც დასაქმებული დამსაქმებელთან უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა სასამართლოს მიერ უნდა განისაზღვროს გონივრულობის ფარგლებში და ამავედროულად, ზიანის ანაზღაურების მიზნით დასაქმებულისთვის ღირსეულ პირობასა უნდა ქმნიდეს.

მოხმობილ საქმეზე¹¹⁸ საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ სააპელაციო პალატის გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილი კომპენსაციის ოდენობა (12 თვის განმავლობაში მისაღები ხელფასი) არ იყო გონივრული და სამართლიანი, რადგან, აღნიშნული თანხა ვერ ფარავდა ვერც მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონო გათავისუფლებით განიცადა და ვერც განაცდურის იმ ოდენობას, რასაც მოსარჩელე მიიღებდა პირვანდელ

¹¹⁴ სუსგ №ას-1295-2020

¹¹⁵ სუსგ №ას-1327-1265-2017, ას-1276-1216-2014.

¹¹⁶ სუსგ №ას-1276-1216-2014; ას-368-342-2017.

¹¹⁷ სუსგ №ას-862-862-2018.

¹¹⁸ სუსგ №ას-890-857-2016.

თანამდებობაზე აღდგენის შემთხვევაში. ამასთან, კომპენსაციის განსაზღვრისას, გასათვალისწინებელი იყო როგორც მოსარჩლის დამსაქმებელთან უვადო შრომითსამართლებრივ ურთერთბაში ყოფნის ფაქტი, ასევე მისი საპენსიო ასაკი და მის მიერ სამუშაოს შოვნის პერსპექტივა. ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით საკასაციო სასამართლომ გონივრულად და საამართლიანად მიიჩნია კომპენსაციის დაკისრება 20 თვის მისაღები ხელფასის ოდენობით.

ერთ-ერთ საქმეზე საკასაციო სასამართლომ კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას გაითვალისწინა ის ფაქტი, რომ მოსარჩელეს უხეში დარღვევა არ ჩაუდენია, თუმცა სამუშაოს შესრულებისას ცალკეული დარღვევები გამოვლინდა. ამდენად, სასამართლოს მიზანშეწონილად არ მიაჩნია განაცდურზე მეტი კომპენსაციის მოსარჩელისათვის გადახდა.¹¹⁹

¹¹⁹ სჯგ №ას-1102-1060-2016