

დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, ისეთი ობიექტური
გარემოების საფუძველზე, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების შეწყვეტას.
(საქართველოს სასამართლო პრაქტიკის ანალიზი)

სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტის
ასოცირებული პროფესორი
ლევან დოლონაძე

საქართველოს კონსტიტუციის შესაბამისად ჩვენი ქვეყნის მოქალაქეების ურყევი ნებაა დაამკვიდრონ, სოციალური და სამართლებრივი სახელმწიფო. დეკლარირებულია, რომ საქართველო არის სოციალური სახელმწიფო, რომელიც ზრუნავს ადამიანებზე და მათი საარსებო მინიმუმითა და ღირსეული საცხოვრებლით უზრუნველყოფაზე. ასევე საჯაროდ გაცხადებული მიზანია ევროპულ და ევროატლანტიკურ სტრუქტურებში ინტეგრაცია, რაც ევროკავშირთან დადებული ასოცირების შეთანხმების შესრულებასაც გულისხმობს. ასოცირების ხელშეკრულების 29-ე მუხლის შესაბამისად, საქართველო იღებს ვალდებულებას, რომ პატივი სცეს, ხელი შეუწყოს და ასახოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში საერთაშორისოდ აღიარებული შრომის ძირითადი სტანდარტები იმ ფორმით როგორც ეს მოცემულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) კონვენციებში.¹

შრომის უფლება ადამიანის ღირსეული ცხოვრების ერთ-ერთი საფუძველია. საერთაშორისო საზოგადოება მუდმივად ცდილობდა და ცდილობს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში პროპორციულობის პრინციპის სამართლიანად დაცვას და შესაბამისი რეგულაციებით განმტკიცებას. პროპორციულობის პრინციპის მთავარი მიზანი, ძალაუფლების გადაჭარბების გამოყენების შეზღუდვაა. შრომითი ურთიერთობის შინაარსიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი არის ის „ძლიერი“ მხარე, რომელმაც შესაძლებელია უსამართლოდ დაჩაგროს დასაქმებული, „სუსტი“ მხარე და ეს რომ ასე არ მოხდეს, სწორედ ეს არის შრომის სამართლის შექმნის ერთ-ერთი მიზეზი. მხარეებს შორის უფლებებისა და ინტერესების დაბალანსებას ემსახურება შრომის კანონმდებლობით პირდაპირ გათვალისწინებული ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები. ის იცავს შრომითი ურთიერთობის მონაწილეებს თვითნებობისა და არაობიექტური, უსამართლო გადაწყვეტილებებისაგან.

¹ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის 27/06/14 სრულად ძალაში შესვლის თარიღი 01.07/2016. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959?publication=0>

საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილი შეიცავს დეტალურ ჩამონათვალს იმ გარემოებებისა, რაც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ლეგიტიმურ საფუძვლად შეიძლება იქნეს მიჩნეული. აღნიშნული მუხლის ბოლო „ო“ ქვეპუნქტი უთითებს - **სხვა ისეთ ობიექტურ გარემოებაზე, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების შეწყვეტას.** ამ შემთხვევაში აშკარაა, რომ კანონმდებელმა იმ მოტივით, რომ შეუძლებელია ყველა მიზეზის წინასწარ, ზუსტად განჭვრეტა, როცა დამსაქმებელს წარმოეშობა დასაქმებულის გათავისუფლების აუცილებელი და სამართლიანი საფუძველი ჩამოაყალიბა ისეთი ნორმა, სადაც დავის გადაწყვეტის დროს სასამართლოს მიანდო ფაქტის შეფასება, თუ როდის არის სახეზე ობიექტური გარემოება, როცა გამართლებულია ხელშეკრულების შეწყვეტა. რა თქმა უნდა, მოსამართლე ამ შემთხვევაში შეზღუდულია საერთაშორისოდ აღიარებული შრომის ძირითადი სტანდარტებით. კერძოდ: ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის შესაბამისად, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“,² ე.ი ეს საპატიო მიზეზი, სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც აშკარად უნდა იყოს სახეზე მიჩნეულ უნდა იქნეს სამართლიან გარემოებად, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების შეწყვეტას. საინტერესოა პრაქტიკაში დამსაქმებლები და შემდეგ სასამართლო რას მიიჩნევენ ამ სხვა ობიექტურ გარემოებად და რამდენად გონივრულად და სარწმუნოდ ასაბუთებენ თავიანთ გადაწყვეტილებებს.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ 2021 წლის 8 აპრილის გადაწყვეტილებით ძალაში დატოვა სააპელაციო სასამართლოს განჩინება, რომლითაც არ დაკმაყოფილდა დამსაქმებელი კომპანიის სააპელაციო საჩივარი, რომელიც წარდგენილი იყო პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილების გაუქმების მოთხოვნით. აღნიშნულ დავაში მოპასუხე კომპანიამ (კომერციულმა ბანკმა) დასაქმებულს რამოდენიმე დღით ადრე შეატყობინა, რომ შეწყვეტდა მასთან შრომით ხელშეკრულებას და შემდეგ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გაათავისუფლა თანამდებობიდან და მისცა 2 თვის კომპენსაცია. დამსაქმებელი თავის პოზიციას იმით ასაბუთებდა, რომ დასაქმებულს არ გააჩნდა თანამდებობისთვის საჭირო უნარები (მიუხედავად იმ გარემოებისა, რომ არც ერთხელ არ გამოუყენებია მის წინააღმდეგ დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ღონისძიება.) ამ დავაზე საკასაციო სასამართლომ კიდევ ერთხელ განმარტა სშკ-37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი (მოქმედი 47-ე მუხლი) და აღნიშნა, რომ „აღნიშნული ნორმით გათვალისწინებული საფუძველით შრომითი ხელშეკრულების მოშლისთვის აუცილებელია:

² ევროპის სოციალური ქარტია 03/05/1996 . ძალაში შესვლის თარიღი 01/10/2005
<https://matsne.gov.ge/document/view/1392164?publication=0>

- 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, ნეიტრალური დამკვირვებლის თვალში წარმოადგენდეს საკმარის მიზეზს შრომითი ხელშეკრულების მოშლისათვის. ამასთან, ნების გამოხატვის საფუძვლად არსებულ ქმედებასა და ნების გამოვლენას შორის უნდა არსებობდეს შედეგობრივი კავშირი და
- ე) ხელშეკრულების მოშლით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგს ხელშეკრულების შენარჩუნებით დამდგარ ფაქტობრივ შედეგთან უპირატესობა უნდა ჰქონდეს.³

აღნიშნულ დავაში დამსაქმებელი გათავისუფლების საფუძვლების დასაბუთებისას უთითებდა იმ გარემოებაზე, რომელიც არის გათვალისწინებული სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ვ“ ქვეპუნქტით, თუმცა გათავისუფლების ბრძანებაში მიუთითა „ო“ ქვეპუნქტი. აღნიშნულზე საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ „სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო, პირველ რიგში, ამოწმებს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. ამ საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებაში მითითებული გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.“⁴ აღნიშნული განმარტების მიუხედავად, სასამართლომ მაინც იმსჯელა დამსაქმებლის მიერ მითითებულ დასაბუთებაზე და დაადგინა, რომ კომპანიამ ვერ დაადასტურა დასაქმებულის მიმართ წამოყენებული პრეტენზია, რომ მას არ გააჩნდა თანამდებობისთვის საჭირო უნარები. ასევე მიუთითა, რომ დასაქმებულის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობის საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტისას, შესაძლებელია კონკრეტულ ინდივიდუალურ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა კანონიერად ჩაითვალოს, როდესაც დამსაქმებელს დასაქმებულის მიმართ გაცემული აქვს შესაბამისი მითითება და წერილობითი გაფრთხილება და დასაქმებული განაგრძობს მოვალეობების არადაამაკმაყოფილებლად შესრულებას მას შემდეგ, რაც გასულია შესრულების გასაუმჯობესებლად განსაზღვრული გონივრული ვადა.

არამართლზომიერად ცნო საკასაციო სასამართლომ დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, როდესაც სამაუწყებლო კომპანიამ იმ მოტივით, რომ

³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 8 აპრილის გადაწყვეტილება საქმე # ას 188-2021.

⁴ მსგავსი განმარტება გააკეთა საკასაციო სასამართლომ შემდეგ საქმეებზე: *№ას-151-147-2016, 19.04.2016წ*; *საქმე №ას-715-2019, 04.07. 2019 წ.*

დაიხურა დასაქმებულის გადაცემა და ახალ პროექტზე დასაქმებულის მიერ წარდგენილი საპილოტე ნამუშევარი შემოქმედებითი ჯგუფის (კრეატიული ბლოკის) მიერ არ დამტკიცდა, გაათავისუფლა სამსახურიდან. სამაუწყებლო კომპანიამ გათავისუფლების ბრძანებაში სამართლებრივ საფუძვლად მიუთითა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნიწილის „ო“ ქვეპუნქტი - სხვა ობიექტური გარემოება რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების შეწყვეტას. მართალია პირველი ინსტანციის სასამართლოსათვის ეს არგუმენტები დამაჯერებელი აღმოჩნდა, თუმცა სააპელაციო სასამართლომ დამსაქმებლის ბრძანება ბათილად ცნო და საკასაციო სასამართლომაც ძალაში დატოვა ქვემდგომი ინსტანციის გადაწყვეტილება.

საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ **„დამსაქმებელი ორგანიზაციის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენდა, ემტკიცებინა, რომ ორგანიზაციული ცვლილებების შედეგად ჩამოყალიბებულ ახალ სტრუქტურასა და გადაცემათა ბადეში არ არსებობდა მოსარჩელის დასაქმების შესაძლებლობა მისი პროფესიული კვალიფიკაციისა და სამუშაო გამოცდილების გათვალისწინებით.** მან კი, ვერ შეძლო სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად დასახელებული გარემოებების უტყუარობის გაქარწყლება და მოსარჩელის სამუშაოდან გათავისუფლების საფუძვლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების დადასტურება. ამასთან, საქმეში დაცული მტკიცებულებებით არც ის გარემოება, დასტურდება, რომ დამსაქმებელმა „დღის გადაცემათა რედაქციის“ დახურვის შემდეგ დასაქმებულს მისი გამოცდილებისა და კვალიფიკაციის გათვალისწინებით ტოლფასი თანამდებობა შესთავაზა, ან ის, რომ კომპანიას ამის საშუალება არ გააჩნდა.“⁵ სასამართლომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის 1 ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის (მოქმედი 47-ე მუხლი) განმარტებისას აღნიშნა, რომ **„განსახილველ შემთხვევაში ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენდა - „სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას“.** შესაბამისად, 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 საფუძვლით.** საკასაციო სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაშია განმარტებული, რომ დამსაქმებლისთვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონით მინიჭებული უფლება (ხელშეკრულებიდან გასვლა) უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სსკ-ის 115-ე მუხლი).“⁶

⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 5 მარტის გადაწყვეტილება საქმე#N°ას-1001-2018

⁶ მსაგვსი განმარტება გააკეთა საკასაციო სასამართლომ შემდეგ საქმეებზე: #ას-1155-1086-2015, 02.02.2016წ.;#ას-545-513-2012, 05.10.2012წ.; # ას-549-517-2010, 19.10.2010 წ).

ასევე უკანონოდ ცნო სასამართლომ დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანება დასაქმებულის თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ, რომლის საფუძველს მოპასუხის განმარტებით წარმოადგენდა ის გარემოება, რომ დასაქმებულმა მას წერილობით მოთხოვა ხელფასის გაზრდა. ტელეკომპანიას კი არ გააჩნდა ფინანსური საშუალება შეეცვალა შრომითი ანაზღაურება, ამასთანავე ტელეკომპანიის ხელმძღვანელობისა და დამსაქმებლის როგორც გადაცემების ხელმძღვანელის ხედვა, გადაცემის წარმართვასა და სამომავლო განვითარებასთან დაკავშირებით არ შეესაბამებოდა ერთმანეთს, რაც გამოიხატა ერთი გადაცემის წამყვანის ტელეკომპანიის ხელმძღვანელთან შეუთანხმებლად, თვითნებურად შეცვლაში და გადაცემების ე.წ. „აუთოსორსულ“ ურთიერთობებზე გადაყვანასთან დაკავშირებით.

საქალაქო სასამართლოს განმარტებით, მხოლოდ იმ გარემოების გამო, რომ მოსარჩელემ მოითხოვა ხელფასის მომატება, მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა საფუძველს მოკლებული იყო, ვინაიდან მოსარჩელეს არ განუცხადებია თანხმობა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე მისი ხელფასის გაზრდის მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შემთხვევაში. ამასთან, მოპასუხეს ეკისრებოდა ვალდებულება ემტკიცებინა მოსარჩელის გათავისუფლების მართლზომიერება და მხოლოდ მითითება, რომ არსებობდა რაიმე ობიექტური გარემოება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა, არ წარმოადგენდა გათავისუფლების ბრძანების კანონიერად ჩათვლისთვის საკმარის მიზეზს. სასამართლოს მითითებით, მოპასუხე მისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში, ასევე ვერ ადასტურებდა, თუ სად იყო მხარეთა შორის შეთანხმება იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელეს არ ჰქონდა გადაცემების თვითნებურად ცვლილებისა და გადაცემების ე.წ. „აუთოსორსულ“ ურთიერთობებზე გადაყვანის უფლებამოსილება. ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება ძალაში დარჩა სააპელაციო და საკასაციო სასამართლოების მიერ.⁷

არამართლზომიერად მიიჩნია სასამართლომ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე, რომლის სამართლებრივ საფუძველად მოპასუხე კომპანიამ მიუთითა სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი. დამსაქმებელმა დასაქმებულს შესთავაზა ანაზღაურების განსხვავებული პირობები. კერძოდ, საათობრივი დასაქმების სამუშაო რეჟიმზე გადასვლა და განუმარტა, რომ უარის თქმის შემთხვევაში შეწყვეტდა შრომით ურთიერთობას. გათავისუფლების შესახებ ბრძანების დასაბუთებაშიც კომპანიამ განმარტა, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტის წინაპირობას წარმოადგენდა საათობრივი დასაქმების თაობაზე სამუშაო რეჟიმის წინადადების დასაქმებულის მიერ უარყოფა.

უზენაესმა სასამართლომ დავის გადაწყვეტისას აღნიშნა, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული

⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმე#№ას-792-2019

დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს, მაგრამ სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში.⁸ სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის განმარტებისას სასამართლომ კიდევ ერთხელ აღნიშნა, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი - „*სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას*“ რამდენადაც მეტ თავისუფლებას ანიჭებს დამსაქმებელს, დასახელებული ნორმის ფარგლებში შეწყვეტოს 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 ყოველ ინდივიდუალურ შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასახელებული საფუძვლით.⁹

საინტერესო განმარტება გააკეთა სასამართლომ საქმეში, სადაც მუნიციპალიტეტის მერმა ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის 54-ე მუხლისა და სშკ-ის 37-ე მუხლის 1 ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე ხელშეკრულება შეუწყვიტა ყოფილი მერის მრჩეველს. დასაბუთებაში ადმინისტრაციულმა ორგანომ აღნიშნა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი, სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას. „სხვა ობიექტურ გარემოებაში“ მოპასუხე მხარე უთითებდა საქართველოს ორგანული კანონის „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ საქართველოს 2017 წლის 26 ივლისის #1251 ორგანული კანონით შეტანილ საკანონმდებლო ცვლილებაზე, რომლის თანახმად, აღმასრულებელ ორგანოდ განისაზღვრა მუნიციპალიტეტის მერია, ხოლო უმაღლესი პოლიტიკური თანამდებობის პირად მუნიციპალიტეტის მერი, პოლიტიკური თანამდებობის პირი, რომელიც თავისი შეხედულებისამებრ ირჩევს მრჩეველს. შესაბამისად, მოპასუხის განმარტებით, მერისათვის უფლებამოსილების შეწყვეტა მრჩეველისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტასაც იწვევს. ამასთან, მოპასუხე მხარე ხელშეკრულების შეწყვეტის დამატებით საფუძვლად ასევე მიიჩნევდა, მოსარჩელის მიერ სამუშაო ადგილის ნებაყოფლობით მიტოვებას.

რუსთავის საქალაქო სასამართლომ და თბილისის სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა მერიის მიერ დასაბუთებაში მოყვანილი არგუმენტები და მასში მითითებული საფუძვლები არალეგიტიმურად მიიჩნია, ხოლო დამსაქმებლის მიერ

⁸ მსგავსი განმარტება გააკეთა ასევე უზენაესმა სასამართლომ შემდეგ საქმეზე *ას-941-891-2015*

⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 20 იანვრის გადაწყვეტილება საქმე #*ას-823-2020*

სამუშაო ადგილის ნებაყოფლობით მიტოვებასთან დაკავშირებით განმარტა, რომ სტაბილური სასამართლო პრაქტიკით განმარტებულია დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კონსტიტუციური პრინციპი, რომლის შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეფასებულ უნდა იქნეს მისი ჩადენის სიხშირის, სიმძიმის და რაც მთავარია, შედეგობრივი თვალსაზრისით. შესაბამისად, შრომის სამართალში “Ultima Ratio“ - ს პრინციპი ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას, შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას. ნიშანდობლივია, რომ ამავე პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმადლებს, 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 ეფექტიანი შრომის მოტივაციას შეუქმნის.¹⁰

უნდა აღინიშნოს, რომ როგორც წესი, უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილ პრაქტიკასა და კანონის განმარტებას შეესაბამება პირველი ინსტანციების მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები, სადაც დასაბუთებისას გამოყენებულია არა მხოლოდ შრომის კოდექსის შესაბამისი მუხლებით დადგენილი ქცევის წესი, არამედ ასევე მითითებულია, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციაზე და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) ეგიდით მიღებულ კონვენციებზე.

თბილისის საქალაქო სასამართლომ 2019 წლის 13 თებერვლის გადაწყვეტილებით ბათილად ცნო დამსაქმებელი კომპანიის ბრძანება დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ, რომლის სამართლებრივ საფუძვლად მითითებული იყო სშკ-ის 37-ე მუხლის 1 ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი. ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთებაში კომპანია განმარტავდა, რომ მოსარჩელემ გამოავლინა თანამდებობისათვის შეუსაბამო უნარ-ჩვევები, იგი ვერ ამყარებდა ჯანსაღ და სათანადო კომუნიკაციას შესყიდვების სამსახურის თანამშრომლებთან. აღნიშნული გარემოება კი, ხელს უშლიდა შესყიდვების სამსახურის ეფექტურ მუშაობას.

მოსამართლემ სამართლებრივი შეფასების ნაწილში ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციაზე და სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტზე დაყრდნობით განმარტა, შრომის უფლების მნიშვნელობა და

¹⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 16 სექტემბრის გადაწყვეტილება საქმე ას-142-2020

დასაქმებულისათვის შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებით უზრუნველყოფის უფლება.

სასამართლომ ევროპის სოციალურ ქარტიის 24-ე მუხლისა და „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციის მე-4 მუხლის მიხედვით განმარტა, რომ დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი და საპატიო მიზეზი. მოსამართლემ ასევე გამოიყენა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლის შესაბამისად შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები.¹¹

საბოლოოდ სასამართლომ დაადგინა, რომ მოპასუხე კომპანიის გადაწყვეტილება ზემოაღნიშნული საფუძვლით არ შეესაბამებოდა სშკ-ით განსაზღვრულ მოთხოვნებს და ბათილად ცნო იგი.¹²

თბილისის საქალაქო სასამართლომ, 2020 წლის 31 მარტის გადაწყვეტილებით კანონიერად ცნო დამსაქმებლის ბრძანება, რომლითაც დასაქმებული გათავისუფლდა თანამდებობიდან მას შემდეგ, რაც ახალი კორონავირუსის (covid 19) პანდემიის გამო, მას შესთავაზეს მისადაგება შეცვლილი გარემოებებისადმი. კერძოდ, დამსაქმებელმა შესთავაზა დასაქმებულს დისტანციურად მუშაობა, თუმცა მოსარჩელემ სათანადო აღჭურვილობის არქონის გამო უარი განაცხადა აღნიშნულ წინადადებაზე. სასამართლოს განმარტებით საგანგებო მდგომარეობის დროს დამსაქმებელმა უნდა მოახდინოს მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოდიფიცირების მცდელობა, რაც სამოქალაქო კოდექსითაც არის გათვალისწინებული, თუ დასაქმებულის მიერ დაკავებული და შესასრულებელი სამუშაო ამის შესაძლებლობას იძლევა. მაგალითად შესთავაზოს სამუშაოს დისტანციურად შესრულება, შემოსავლების მნიშვნელოვნად შემცირებისას, დასაქმებულთა და ბიზნესის შენარჩუნების მიზნით შესთავაზოს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურების დროებით შემცირება. შემოსავლების სრულად შემცირების დროს, შესთავაზოს დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობის შეჩერება - დროებითი უხელფასო შვებულების გამოყენება, დასაქმებულის კვალიფიკაციის გათვალისწინებით დროებით სხვა პოზიციაზე გადაყვანა და ა. შ. და მხოლოდ დასაქმებულის მხრიდან მოდიფიცირებაზე უარის მიღების შემთხვევაში

¹¹ საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება#2-389,26.10.2007

¹² თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 13 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმე N2/32709-18

შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა, რაც შეიძლება სხვა ობიექტურ გარემოებად იქნეს მიჩნეული, რომლითაც გამართლებული იქნება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.¹³

ზემოაღნიშნული სასამართლო პრაქტიკის მიუხედავად, სადაც დასაქმებულის უფლებების რესტიტუცია სასამართლოს მიერ სამართლიანად მოხდა, სამწუხაროდ არსებობს სასამართლო გადაწყვეტილებები, რაც არის მთავარი მიზეზი იმ კრიტიკის, რომელიც ხშირად ისმის სასამართლოს მიმართ, როგორც ქართული საზოგადოების წიაღში ასევე საერთაშორისო ორგანიზაციებისა და მაღალი დემოკრატიის ინდექსის მქონე ქვეყნების ოფიციალური უწყებებისაგან. აღნიშნულის ნათელი მაგალითია თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მოსამართლე თამარ ლაკერბაიას 2020 წლის 22 ივნისის გადაწყვეტილება საქმე # №2/7339-19.

აღნიშნულ დავაში მოსარჩელე ითხოვდა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულების რექტორის 2019 წლის 1 მარტის ბრძანების ბათილად ცნობას, რომლითაც გათავისუფლდა უნივერსიტეტის იურიდიული განყოფილების უფროსის თანამდებობიდან და შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება. სარჩელის ავტორი ასევე მოითხოვდა დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენას.

მოსარჩელე უნივერსიტეტის შექმნის დღიდან, 11 წლის განმავლობაში, დასაქმებული იყო იურიდიული განყოფილების უფროსის თანამდებობაზე და ასევე, 8 წლის მანძილზე ამავე უნივერსიტეტში სამართლის ფაკულტეტზე ეკავა აკადემიური თანამდებობა (ჯერ ასოცირებული პროფესორის, შემდეგ პროფესორის თანამდებობა). მასთან გაფორმებული იყო ორი ხელშეკრულება, ერთი იურისტის პოზიციაზე და მეორე პროფესორის თანამდებობაზე.

იურისტთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება მოიცავდა 5 გვერდს და მხოლოდ მის ბოლო გვერდზე იყო მოსარჩელის ხელმოწერა. აღნიშნული გარიგების 3.1. პუნქტის შესაბამისად დასაქმებულს უფლება ჰქონდა ა) ძირითადი სამუშაოდან თავისუფალ დროს ემუშავა შეთავსებით დამსაქმებლის თანხმობის გარეშე. აღნიშნული პუნქტი განთავსებული იყო ხელშეკრულების მეორე გვერდზე. ამავე გვერდზე არსებული 3.2. მუხლის შესაბამისად ა) დასაქმებულის საქმიანობა წარმოადგენს მის ძირითად საქმიანობას. სამუშაო დროის ფარგლებში სხვა ორგანიზაციაში შეთავსებით ან ნარდობის ხელშეკრულებით საქმიანობის განხორციელება დასაქმებულს შეუძლია მხოლოდ დამსაქმებლის წერილობითი თანხმობით. 3-ე გვერდზე არსებული ზ) პუნქტის შესაბამისად კი დასაქმებელი უფლებამოსილია მთლიანად მოახმაროს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო დრო დამქირავებლის ინტერესებს. აღნიშნული ხელშეკრულების ასლი სასამართლოში წარმოადგინა მოპასუხემ.

¹³ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2020 წლის 31 აგვისტოს გადაწყვეტილება საქმე N2/11239-20.

მოსარჩელე არ დაეთანხმა 3.2. მუხლის ფორმულირებას და განაცხადა, რომ მასზე თანხმობა არ განუცხადებია, მიუხედავად იმისა, რომ არც მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი რედაქცია დაურღვევია.

მოსარჩელესთან როგორც პროფესორთან ასევე გაფორმებული იყო მეორე ხელშეკრულება.

მოსარჩელის განმარტებით, 2013 წელს რექტორის ზეპირი მოთხოვნის მიუხედავად - არ დაეწერა იურიდიული განყოფილების უარყოფითი დასკვნა სამართლის ფაკულტეტის დეკანის წარდგინებაზე, მაინც დაწერა სამართლიანი დასკვნა და აღნიშნა, რომ დეკანის გადაწყვეტილება, რომლითაც სტუდენტთა დამატებით ჯგუფებს მხოლოდ მაშინ ქმნიდა, როცა საგანი ისწავლებოდა მეორე სემესტრში და თუ პირველ სემესტრში შეიძლებოდა ამ საგნის გავლა, მაშინ არსებული ჯგუფების რაოდენობას ზრდიდა, წარმოადგენდა დაუსაბუთებელ და ასევე დისკრიმინაციულ გადაწყვეტილებას, იმ პროფესორების მიმართ, რომლებსაც საგანი პირველ სემესტრში უნდა წაეკითხათ. ამასთანავე, რადგან ფაკულტეტის საბჭო ამტკიცებდა საათობრივ დატვირთვებს, კონკრეტული პროფესორის დატვირთვაში ცვლილებაც უნდა შესულიყო იმავე წესით.

აღნიშნული დასკვნის დაწერის შემდეგ განრისხებულმა რექტორმა და სამართლის ფაკულტეტის დეკანმა მოაწყვეს თათბირი, სადაც მოიწვიეს მხარდამჭერები და დაადანაშაულეს მოსარჩელე, რომ იგი ახდენდა უნივერსიტეტის დამფუძნებლების დაპირისპირებასა და მათთან შეუთანხმებელ მოქმედებას. გაკიცხეს და ფაქტობრივად მიიღეს გადაწყვეტილება, რომ შემდგომში ზოგიერთი საკითხი მასთან არ შეეთანხმებინათ. მას შემდეგ არც პარტნიორთა კრებებზე, არც აკადემიური საბჭოს სხდომებზე აღარ იწვევდნენ და რექტორის ბრძანებების უმრავლესობა ისე იწერებოდა, რომ არ იყო შეთანხმებული იურიდიულ განყოფილებასთან.

სასამართლო პროცესზე მოპასუხემ დაადასტურა აღნიშნულ საკითხზე არსებული უთანხმოება, თუმცა განმარტა, რომ ეს ყოველივე კეთდებოდა სტუდენტების ინტერესების დაცვის მიზნით.

რამოდენიმე წლის შემდეგ, მოსარჩელის მიერ გამოთქმული პროფესიული მოსაზრებები მიუღებელი აღმოჩნდა, როგორც სამართლის ფაკულტეტის დეკანის ასევე რექტორისათვის. კერძოდ, მოსარჩელე მოითხოვდა საგნის ვალდებულებითი სამართლისაგან სახელშეკრულებლო სამართლისა და კანონისმიერი ვალდებულებითი ურთიერთობების დამოუკიდებლად გამოყოფას, მაგრამ ეს მოთხოვნა თავდაპირველად ჩაუთვალეს არაკეთილისინდისიერ ქმედებაში, რომ თითქოს ის ცდილობდა სტუდენტების აჯანყებასა და პირადი დატვირთვის გაზრდას. შემდეგ ამ საკითხზეც ასევე საჯაროდ გაკიცხეს, თუმცა გარკვეული დროის გასვლის შემდეგ აკრედიტაციის სამსახურის მიერ გამოცემული აქტის საფუძველზე, იძულებული

გახდნენ დაეკმაყოფილებინათ მისი მოთხოვნა (თუმცა საათები სხვა პროფესორს გადასცეს).

აღნიშნული გარემოებაც დაადასტურა პროცესზე რექტორმა, თუმცა აღნიშნა, რომ ეს სამართლის ფაკულტეტის პერსონალის გადასაწყვეტი საკითხი იყო და მას არ ჰქონდა შესაბამისი კომპეტენცია (არ არის იურისტი) სხვაგვარად გადაეწყვიტა საკითხი, როცა აბსოლუტური უმრავლესობა ცალსახად იზიარებდა სამართლის ფაკულტეტის დეკანის პოზიციას.

რამოდენიმე წლის შემდეგ სამართლის ფაკულტეტის დეკანსა და მოსარჩელეს შორის ისევ წარმოიშვა განსხვავებული პოზიციები. კერძოდ, სავალდებულო საგანი საკორპორაციო სამართალი დეკანატის გადაწყვეტილებით გადაიტანეს არჩევითი საგნების ჩამონათვალში, რის შესახებაც პროტესტი გამოხატა მოსარჩელემ და ეს საკითხიც განიხილეს რექტორის კაბინეტში, სხვა პროფესორებისა და ადმინისტრაციის თანამშრომლების თანდასწრებით. მათ დეკანის გადაწყვეტილება მიზანშეწონილად მიიჩნიეს, თუმცა ხარისხის განვითარების ცენტრიდან მიღებული წერილის შემდეგ, მოუწიათ საგნის დაბრუნება სავალდებულო მოდულში.

აღნიშნული ფაქტის არსებობაც არ უარყვია პროცესზე უნივერსიტეტის რექტორს.

ბოლოს, მოსარჩელემ გამოხატა უარყოფითი დამოკიდებულება იმ ფაქტის გამო, რომ რექტორი დაუსაბუთებლად მისი სურვილისამებრ აძლევდა ზოგიერთ დასაქმებულს შესაძლებლობას სხვა უსდ-ში წაეკითხათ ლექციები, ხოლო მოსარჩელეს ამას ზეპირი განცხადებით ფაქტობრივად უზღუდავდა. სწორედ ამ განცხადების და მათი აზრით „ურჩობის“ გამო გაათავისუფლეს ის თანამდებობიდან. ამის მიზეზი კი მოსარჩელის აზრით იყო ის ფაქტი, რომ სხვა დასაქმებულებისთვის ეჩვენებინათ, თუ რა ბედი ელის „ურჩ პირს“ თუნდაც იურისტსა და პროფესორს, რომ ამას მსუსხავი ეფექტი ჰქონოდა სხვა დასაქმებულებზე და მათ არ გაებედათ განსხვავებული პოზიციების დაფიქსირება.

არსებითად მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების დროისთვის, ამ უნივერსიტეტის სამართლის ფაკულტეტის დეკანი, რომლის პოზიციებსაც მუდმივად იზიარებდა რექტორი, ქვეყნის გავლენიან ოჯახთან დანათესავების შემდეგ, ჯერ დაინიშნა შსს-ს მინისტრის მოადგილედ და შემდეგ კი უსაფრთხოების სამსახურის (სუს)-ის უფროსის მოადგილედ. მას ეკუთვნოდა უნივერსიტეტის 12/% წილი და ამასთანავე ეკავა სამართლის ფაკულტეტის პროფესორის თანამდებობა.

2018 წელს, განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანების საფუძველზე შემოდებულ იქნა აფილირების ინსტიტუტი და მოსარჩელემ რექტორის მოთხოვნით შეიმუშავა აფილირების წესი, რომლის შესაბამისად უნივერსიტეტმა შემოიღო შეზღუდვა მხოლოდ აკადემიური პერსონალის მიმართ, რომ თუ ისინი მოახდენდენ

სხვა უნივერსიტეტთან აფილირებას, მათ შეუწყდებოდათ ან შეეცვლებოდათ ხელშეკრულება აკადემიურ თანამდებობაზე (განესაზღვრებოდათ ანაზღაურების განსხვავებული უფრო დაბალი ოდენობა). ასეთი შეზღუდვა აფილირების წესში არ არსებობდა ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის (ანუ იურისტის თანამდებობის) მიმართ.

აღნიშნული წესის შესაბამისად ცვლილებები შეიტანეს აკადემიურ პერსონალთან დადებულ ხელშეკრულებაში, სადაც პირდაპირ ჩაიწერა, რომ თუ აკადემიური პერსონალი (პროფესორები) სხვა უნივერსიტეტთან მოახდენდნენ აფილირებას მაშინ მათთან ან შეწყდებოდა ხელშეკრულება ან ანაზღაურების განსხვავებული წესი ამოქმედდებოდა. მსგავსი ცვლილება რა თქმა უნდა არ შესულა იურისტის და სხვა დამხმარე პერსონალთან გაფორმებულ ხელშეკრულებაში.

აღნიშნული გარემოებები დადასტურდა ფაქტების კონსტატაციის შედეგად მოსარჩელის მიერ წარდგენილი, გათავისუფლების დროისთვის მოპასუხე უნივერსიტეტში მოქმედი აფილირების წესით.

აფილირების ინსტიტუტის შემოღების შემდეგ, მოპასუხე უნივერსიტეტის რამოდენიმე (14-მა) აკადემიურმა პერსონალმა, უარი განაცხადა აფილირებაზე და გახდნენ სხვა უნივერსიტეტის აფილირებული პროფესორები. (აღნიშნულ პირებს უნივერსიტეტში ეკავათ მხოლოდ აკადემიური თანამდებობები). არცერთ მათგანთან უნივერსიტეტმა არ შეწყვიტა ხელშეკრულება და მათ განუსაზღვრა ანაზღაურების განსხვავებული წესი.

ამასთანავე ერთ-ერთ მათგანს, პროფესორს, გარდა აკადემიური თანამდებობისა ასევე ეკავა სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის პოსტი. მან უარი თქვა მოპასუხე უნივერსიტეტთან აფილირებაზე, გახდა სხვა უნივერსიტეტის აფილირებული პროფესორი, თუმცა ამასთანავე მას მოპასუხე უნივერსიტეტში შეუნარჩუნდა პროფესორის თანამდებობა და ასევე დანიშნეს სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე.

რექტორის ბრძანების შესაბამისად იმ პირებს, რომლებსაც ერთდროულად ეკავათ როგორც აკადემიური ასევე ადმინისტრაციული ან დამხმარე თანამდებობა მათი სურვილის შესაბამისად ეძლეოდათ ერთი, უნივერსიტეტისაგან თავისუფალი დღე. ამ დღით სარგებლობდა უნივერსიტეტში თითქმის ყველა, კათედრის გამგე და სხვა პირები, რომლებსაც ორი ან მეტი თანამდებობა ეკავათ მოპასუხე დაწესებულებაში. ამ დროის განმავლობაში ისინი სხვა უნივერსიტეტებში კითხულობდნენ ლექციებს. მათ შორის გახლდათ ის პროფესორიც, რომელმაც უარი თქვა მოპასუხე უნივერსიტეტთან აფილირებაზე და გახდა სხვა საგანმანათლებლო დაწესებულების აფილირებული პროფესორი, თუმცა მოპასუხე უნივერსიტეტში შეინარჩუნა როგორც პროფესორის, ასევე სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობა.

ფაქტები დადასტურდა, როგორც ტექნიკური უნივერსიტეტიდან გამოთხოვილი დოკუმენტაციით, სადაც ნათლად ჩანდა, რომ მოპასუხე უნივერსიტეტის ის პროფესორი, რომელიც ამასთანავე იყო ორი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი, სწორედ ხუთშაბათს მე-2 სემესტრში 12 და 15 საათამდე და პირველ სემესტრში 11 - დან 13 საათამდე კითხულობდა ლექციებს. ასევე მოპასუხის ვებ გვერდზე არსებული სხვა თანამშრომლების ავტობიოგრაფიებით.

მოპასუხე თავდაპირველად წერილობით და შემდეგ სასამართლო სხდომაზეც უარყოფდა იმ ფაქტს, რომ მისი თანამშრომლები ამ თავისუფალ დღეს სხვაგან კითხულობდნენ ლექციებს. მათი განმარტებით, ეს თავისუფალი დღე აკადემიურ პერსონალს ეძლეოდა მხოლოდ თვითგანვითარებისათვის, (რომ წაეკითხათ წიგნები, ჩატარებინათ კვლევები და ა.შ.) თუმცა ტექნიკური უნივერსიტეტიდან გამოთხოვილი მტკიცებულებებით გამოაშკარავდა მოპასუხის ტყუილი და მოსამართლემაც ეს ნათლად დაინახა.

მოსარჩელისათვის ამ თავისუფალ დღეს წარმოადგენდა ხუთშაბათი და ისიც იყენებდა მას დამატებითი შემოსავლის მისაღებად. კერძოდ, 2013 - 2014 წლებში სხვა პროფესორების მსაგვსად, მასაც პარალელურად ეკავა ასოცირებული პროფესორის თანამდებობა სხვა უნივერსიტეტში.

2019 წლის თებერვალში, როცა მოსარჩელემ დაინახა, რომ მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებული პირები ახდენდნენ სხვა უნივერსიტეტებთან აფილირებას, მან მიიღო სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულების კონკურსში მონაწილეობა და გამარჯვების შემდეგ დაიკავა ასოცირებული პროფესორის თანამდებობა, შემდეგ კი მოახდინა ამ უნივერსიტეტთან აფილირება.

მოპასუხე კომპანიას თავად მოსარჩელემ მიმართა და მოითხოვა არააფილირებულ პროფესორად გადაყვანა. მართალია დაკმაყოფილდა მისი მოთხოვნა არააფილირებულ პროფესორად გადაყვანასთან დაკავშირებით, თუმცა რექტორის წერილით განუმარტეს, რომ იურისტის პოზიციაზე შეუწყვეტდნენ ხელშეკრულებას. შეტყობინებაზე მოპასუხემ უპასუხა, რომ სხვა უნივერსიტეტთან ნაკისრი მოვალეობების შესრულებას აპირებდა, მისთვის გამოყოფილ თავისუფალ დღეს (ხუთშაბათს) და შაბათს, როცა ის არ იყო ვალდებული გამოცხადებულიყო მოპასუხე უნივერსიტეტში და სხვა უამრავი დასაქმებულის მსგავსად წაიკითხავდა ლექციებს სხვა უნივერსიტეტში. დანარჩენ დროს (4 სამუშაო დღეს კვირაში 40 საათს) როგორც ადრე, ისევ გააგრძელებდა თავისი მოვალეობების შესრულებას.

მიუხედავად ამისა, მოსარჩელე სშკ-ის 37-ე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გაათავისუფლეს იურისტის პოზიციიდან (და არა პროფესორის თანამდებობიდან).

გათავისუფლების ბრძანების დასაბუთებაში კომპანიის ხელმძღვანელი განმარტავდა, რომ „იურისტის პოზიციაზე გაფორმებულ ხელშეკრულების 3.2. მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად თქვენ ვალდებული იყავით ხელშეკრულებით გათვალისწინებული დრო მთლიანად მოგეხმარებინათ უნივერსიტეტის ინტერესებისათვის, რაც ობიექტურად ვეღარ იქნებოდა უზრუნველყოფილი თქვენს მიერ სხვა ძირითად სამუშაოზე გადასვლასთან დაკავშირებით. მიგვაჩნია, რომ სხვადასხვა უნივერსიტეტი მუშაობა და დამტებით იურისტის მოვალეობების შესრულება შეუძლებელი იქნება, რაც არ შედის კერძო უნივერსიტეტის ინტერესებში.“

გათავისუფლების ბრძანება გამოიცა იმ დრომდე, სანამ მოსარჩელე ფაქტობრივად შეუდგებოდა სხვა უნივერსიტეტში მოვალეობის შესრულებას (ლექციების წაკითხვას).

მოპასუხე უნივერსიტეტში დასაქმებული იმ პირმა კი, რომელმაც მოსარჩელის მსგავსად უარი თქვა აფილირებაზე და მოახდინა სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან აფილირება, რომელიც ასევე გახლდათ პროფესორის და სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობაზე, პირადი განცხადებით დატოვა სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობა. მან ეს გააკეთა მას შემდეგ, რაც მოსარჩელემ გათავისუფლების ბრძანების შეტყობინებაზე გაგზავნილ პასუხში მიუთითა, რომ ანალოგიურ პირობებში სხვა პირს აძლევდნენ მუშაობის უფლებას. ამ პირს ხელშეკრულება შეუწყვიტეს, (პირადი განცხადების საფუძველზე) მოსარჩელის გათავისუფლებამდე ორი დღით ადრე.

მოსარჩელემ პირადი განცხადებით დატოვა პროფესორის აკადემიური თანამდებობა, რადგან მისი განმარტებით არსებული ზეწოლის პირობებში, შეუძლებელი იყო მოვალეობების შესრულება.

მოსარჩელემ დავის პროცესში წარმოადგინა ცნობა, რომლის შესაბამისად მას თავისი მოვალეობები სხვა უნივერსიტეტში უნდა შეესრულებინა მხოლოდ ხუთშაბათს 10 - დან 14 საათამდე და შაბათს იმავე დროს.

მოპასუხემ თავად წარმოადგინა ცნობა, რომ მოსარჩელეს მოპასუხე უნივერსიტეტში ჰქონდა ყველაზე მეტი დატვირთვა, სხვა პროფესორებთან შედარებით. დადასტურდა რომ მოსარჩელე 4 სამუშაო დღის განმავლობაში მოპასუხე უნივერსიტეტში იქნებოდა სრულად და ამასთანვე, ამ დროს ჩაატარებდა ლექციებს როგორც ბაკალავრიატის, ასევე მაგისტრატურის სტუდენტებთან (ფაქტობრივად კვირაში მინიმუმ 40 საათი იქნებოდა მოპასუხე უნივერსიტეტში) და მხოლოდ კვირაში 8 საათი (ისიც იმ დროს, როცა ის ისედაც არ ცხადდებოდა მოპასუხე უნივერსიტეტში, რადგან იყო მისი თავისუფალი დღე ხუთშაბათს და შაბათს) ჩაატარებდა ლექციებს სხვა უნივერსიტეტში.

მნიშვნელოვანი ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ სხვა უნივერსიტეტში არჩევისა და მასთან აფილირების გამო, მოსარჩელე პროფესორის თანამდებობიდან კი არ

გათავისუფლეს, მაშინ როცა პროფესორის თანამდებობაზე გაფორმებულ ხელშეკრულებაში და აფილირების წესში, პირდაპირ იყო სხვა უნივერსიტეტთან აფილირება გათვალისწინებული, როგორც გათავისუფლების საფუძველი, არამედ იურისტის თანამდებობიდან, მაშინ როცა ასეთი ჩანაწერი არ არსებობდა არც ხელშეკრულებაში და არც აფილირების წესში.

აღსანიშნავია, რომ პროცესის მიმდინარეობისას (მთავარ სხდომაზე) მოსარჩელის განმარტებაზე, რომ გათავისუფლების მიზეზს რეალურად ის ფაქტები კი არ წარმოადგენდა რაც მოპასუხის ბრძანებაში იყო მითითებული, არამედ მათი მიზანი იყო, რომ ხელმძღვანელობის ყველა მოთხოვნა თავდახრილს შეესრულებინა, მოსამართლეს წამოცდა, რომ „ასეც ვფიქრობდი“. მიუხედავად ამისა, მას მოუწია შემდეგი გადაწყვეტილების მიღება. **სასამართლომ უარი უთხრა მოსარჩელეს სასარჩელო მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე შედეგი საფუძველებით:**

სასამართლოს განმარტებით, მოსარჩელემ სხვა უნივერსიტეტში დასაქმებითა და აფილირებით დაარღვია მასთან როგორც იურისტთან გაფორმებული ხელშეკრულების 3.2 მუხლის „ა“ და „ზ“ პუნქტები. მოსამართლის აზრით ის, რომ მოსარჩელე არ ადასტურებდა ზემოაღნიშნული მუხლების რედაქციაზე თანხმობას, არ არის გასათვალისწინებელი, რადგან მოსარჩელე თავის მოთხოვნის დასაბუთებისას იმავე გვერდზე არსებულ 3.1 პუნქტზე თავად უთითებდა.

მოსამართლის მოსაზრებით, რადგან მოსარჩელე მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი ხელშეკრულების 3.1 პუნქტს ეყრდნობოდა თავისი მოთხოვნის დასაბუთებლად ეს ავტომატურად ნიშნავდა, რომ სხვა პუნქტებზეც ჰქონდა თანხმობა გაცხადებული, მაშინ როცა თავისუფლად არის შესაძლებელი ხელმოუწერილი გვერდის რომელიმე პუნქტის შეცვლა და ამას ვერცერთი ექსპერტიზა ვერ დაადგენს და ამასთანავე, ეს იყო სწორედ მოპასუხის მტკიცების ტვირთი. სწორედ მას უნდა დაედასტურებინა, რომ მოსარჩელეს ხელშეკრულების ყველა იმ პუნქტზეც ჰქონდა თანხმობა გაცხადებული, რომელიც მან წარმოადგინა. გარდა ამისა ხელშეკრულების 3.1 მუხლის შესაბამისად მოსარჩელეს უფლება ჰქონდა ა) ძირითადი სამუშაოდან თავისუფალ დროს ემუშავა შეთავსებით დამსაქმებლის თანხმობის გარეშე. ხუთშაბათი და შაბათი სწორედ ასეთ თავისუფალ დღეს წარმოადგენდა, როცა ის არ იყო ვალდებული და არც მანადმე ცხადდებოდა ამ დღეებში უნივერსიტეტში.

მოსამართლეს განმარტებით, სხვა უნივერსიტეტში დასაქმება წარმოადგენდა ძირითად სამუშაოს, რადგან მასთან მოახდინა აფილირება. მიუხედავად იმისა, რომ მოსარჩელე კვირაში 40 საათის განმავლობაში იმუშავებდა მოპასუხე უნივერსიტეტში და მხოლოდ კვირაში 8 საათი, თავისუფალ დროს წაიკითხავდა ლექციებს სხვა უნივერსიტეტში. მოსამართლეს არაფერი უთქვამს იმ გარემოებაზე, რომ მოსარჩელეს როგორც იურისტს

არ მოეთხოვებოდა არც ხელშეკრულებით და არც აფილირების წესით სხვა უნივერსიტეტთან აფილირებაზე უარის თქმა.

მოსამართლემ დაადგინა, რომ მოსარჩელემ სასამართლოს ვერ წარმოუდგინა საკმარისი მტკიცებულებები, რომელიც შექმნიდა ვარაუდს, რომ მის წინააღმდეგ მიღებული გადაწყვეტილება იყო დისკრიმინაციული. მოსამართლემ საერთოდ არ გაითვალისწინა ის გარემოება, რაც მოპასუხემ თავად დაადასტურა მოსამზადებელ სხდომაზე. კერძოდ, ანალოგიურ შემთხვევაში მოპასუხემ სხვა პროფესორს მისცა უფლება ყოფილიყო სხვა უნივერსიტეტთან აფილირებული და დანიშნა ის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელად. ამასთანავე მას ეკავა პროფესორის თანამდებობა მოპასუხე ორგანიზაციაში. ე.ი. ზუსტად ანალოგიურ შემთხვევაში სხვას აძლევდა უფლებას, მოსარჩელეს კი არა.

მოსამართლემ საერთოდ არ იმსჯელა იმ უთანხმოებებზე, რაც უნივერსიტეტის რექტორსა და სამართლის ფაკულტეტის დეკანს შორის წარმოიშვა, მანამ სანამ მას შეუწყვეტდნენ ხელშეკრულებას. არ გამოარკვია იყო თუ არა ზემოხსენებული ფაქტები გათავისუფლების მიზეზი, მაშინ როცა მოსარჩელე პირდაპირ უთითებდა მათზე, დაადასტურა მათი არსებობა და მოპასუხემ კი მათ გასაქარწყლებლად არავითარი მტკიცებულება არ წარმოადგინა.

გარდა განზრახ არასწორად დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებისა და უსაფუძვლო არაკეთილსინდისიერი შეფასებებისა, სასამართლომ შემოგვთავაზა იმ დროს მოქმედი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის ისეთი განმარტება, რომელიც არ მოიძებნება არც საქართველოს და არც სხვა განვითარებული ქვეყნების სასამართლო პრაქტიკაში. მოსამართლემ ზემოაღნიშნული მუხლის გამოყენებისას განმარტა, რომ „მართალია მოსარჩელემ დაარღვია შრომითი ხელშეკრულების 3.2 მუხლის „ა“ და „ზ“ პუნქტები, მაგრამ განსახილველ შემთხვევაში ამოსავალია სწორედ ის გარემოება, რომ დამსაქმებელმა თავისი დისკრეციის ფარგლებში მიიჩნია, რომ მის მიერ გათავისუფლების საფუძვლად მოაზრებული მოსარჩელის ქმედება, იძლეოდა არა ხელშეკრულების „უხემ დარღვევად“ კვალიფიკაციის საფუძველს, არამედ ქმედების კონტექსტი იძლეოდა შრომითი ურთიერთობის სხვა ობიექტური გარემოების საფუძვლით შეწყვეტის შემადგენლობას“.

ფაქტობრივად მოსამართლემ განმარტა, რომ ხელშეკრულების დარღვევის ხარისხი არ აღწევდა "უხემი დარღვევის" კატეგორიამდე და ამიტომ არ გამოიყენა მოპასუხემ იმ დროს მოქმედი შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი, თუმცა ასეთი დარღვევა იძლეოდა გათავისუფლების ობიექტურ გარემოებას. ესეთი განმარტება არ მოიძებნება სასამართლო პრაქტიკაში და რაც მთავარია, არ გამომდინარეობს საქართველოს შრომის კოდექსიდან შემდეგი გარემოებების გამო:

საქართველოში შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის (მოქმედი 47-ე მუხლი) „ზ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. ამავე მუხლის „თ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ასევე დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებულ იქნა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა.

საერთოდ რომ დავივიწყოთ სასამართლო პრაქტიკა ცხადია, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი, ხელშეკრულების დარღვევის დროს პირის გათავისუფლების საფუძველს იძლევა მხოლოდ მაშინ, როცა ეს დარღვევა აღწევს "უხეში დარღვევის" კატეგორიას, ხოლო თუ სახეზეა ისეთი დარღვევა, რომელიც არ აღწევს "უხეში დარღვევის ხარისხს მაშინ „თ“ ქვეპუნქტიდან გამომდინარე დამრღვევის მიმართ გამოყენებულ უნდა იქნას დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა და თუ ერთი წლის განმავლობაში კიდევ დაარღვევს პირი ხელშეკრულებას ისეთი ხარისხით, რომელიც არ აღწევს "უხეში დარღვევის" კატეგორიამდე, შეიძლება გათავისუფლდეს „თ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად. ე.ი. საქართველოს შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს ხელშეკრულების ისეთი დარღვევის გამო პირის გათავისუფლებას, რომელიც არ აღწევს "უხეში დარღვევის" კატეგორიას.

თუ მოსამართლის განმარტებას გავიზიარებთ, მაშინ აზრს კარგავს სშკ-ის 37-ე მუხლის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტები, რადგან დამსაქმებელი ე.წ. ხელშეკრულების მსუბუქ დარღვევას, რომელიც არ აღწევს უხეში დარღვევის კატეგორიას, ყოველთვის ჩასვამს „ო“ ქვეპუნქტში, სხვა ობიექტურ გარემოებაში, თუმცა ორგანული კანონის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტი გულისხმობს ხელშეკრულების ისეთ დროს შეწყვეტას, როცა სახეზეა არა ხელშეკრულების მსუბუქი ან უხეში დარღვევა, არამედ ისეთი სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც არ არის გათვალისწინებული 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის სხვა ქვეპუნქტებით და წარმოადგენს სხვა ობიექტურ გარემოებას. აღნიშნულ შემთხვევაში, კი მოპასუხე არც დასაბუთებაში და არსად არ უთითებდა, რა არის ეს სხვა ობიექტური გარემოება. სწორედ ამიტომ დასჭირდა მოსამართლეს ამ ხლართი განმარტების მოგონება, რომ გაემართლებინა მოპასუხის მიერ დაშვებული იურიდიული ლაფსუსები, რადგან თუ ის თვლიდა, რომ მოსარჩელემ უხეშად დაარღვია ხელშეკრულება, უნდა მიეთითებინა გათავისუფლების საფუძველად

„ზ“ ქვეპუნქტი, ხოლო თუ თვლიდა, რომ ეს დარღვევა არ იყო უხეში, მაშინ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა უნდა გამოეყენებინა, ხოლო თუ თვლიდა, რომ ეს იყო სხვა ობიექტური გარემოება, მაშინ დასაბუთებაში უნდა მიეთითებინა ამ ობიექტურ გარემოებაზე, მაგრამ ყველა წერილში და ახსნა - განმარტებაში მოპასუხე უთითებდა, რომ მოსარჩელემ ხელშეკრულება დაარღვია და ამიტომ გაათავისუფლეს სამსახურიდან. როდესაც პროცესის მიმდინარეობისას მოსამართლემ ჰკითხა მოპასუხეს, თუ რატომ მიუთითეს 37-ე მუხლის „ო“ ქვეპუნქტი? უნივერსიტეტის წარმომადგენელმა განმარტა, რომ მათი კეთილი ნება იყო მიეცათ მოსარჩელისათვის ორი თვის ანაზღაურება. (თითქოს თანხის მიცემის სხვა საფუძველს ვერ ნახავდნენ) სინამდვილეში კი მიზეზი იყო არასწორი წარმოდგენები და არაკვალიფიციურობა, რადგან ფიქრობდნენ, რომ „ო“ ქვეპუნქტით როცა გინდა მაშინ გაუშვებ დასაქმებულს სამსახურიდან. მოსარჩელისთვის მიწერილ წერილშიც უთითებდნენ, რომ კერძო უნივერსიტეტის ინტერესს არ შეესაბამება ხელშეკრულების გაგრძელება და ამიტომაც ვწყვეტ ურთიერთობასო. დღემდე ჰგონიათ რომ ასე შეუძლიათ დასაქმებულების სამსახურიდან გაშვება და ეს რწმენა განუმტკიცა ლაკერბაიას გადაწყვეტილებამ, მაგრამ ვგონებ ამაზე პასუხს გასცემს ევროპული სასამართლო.

მოსამართლე თამარ ლაკერბაიას მიერ არასწორად დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები და სამართლებრივი შეფასება, რომ გავითვალისწინოთ და ვთქვათ, რომ მოსარჩელემ მართლაც მოპასუხის თანხმობის გარეშე ხელშეკრულების დარღვევით დაიწყო სხვაგან მუშაობა, მას მაინც უნდა დაეკმაყოფილებინა სარჩელი, რადგან მსგავს დავაზე უზენაესი სასამართლოს მიერ უკვე დადგენილია პრაქტიკა.

კერძოდ, უზენაესი სასამართლოს 2019 წლის 11 იანვრის გადაწყვეტილებით სასამართლომ გადაწყვეტილების 1.4 პუნქტში განმარტა, რომ ერთადერთი დარღვევა, რომელიც დასტურდება დასაქმებულის მიერ, შრომითი ხელშეკრულების 4.1. პუნქტით დადგენილი სხვა სამუშაოზე დამსაქმებლის წინასწარი თანხმობის არარსებობაა, თუმცა, საკასაციო სასამართლო ასევე იზიარებს ქვემდგომი სასამართლოს დასკვნას, რომ ამ დარღვევის შედეგად შრომითი ურთიერთობის შეფერხება არ დადასტურდა, ხოლო, ამ პირობებში, დისციპლინური პასუხისმგებლობის უმკაცრესი და უკიდურესი ღონისძიების გამოყენება პირის სამსახურიდან გაათავისუფლება, ეწინააღმდეგება, როგორც სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის, ისე საერთაშორისო სამართლით დადგენილ სტანდარტებს პატივსადები მიზეზის არარსებობისას შრომითი ურთიერთობის მოშლის აკრძალვის თვალსაზრისით.¹⁴

¹⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 11 იანვრის გადაწყვეტილება №ას-543-543-2018

შეუძლებელია ამ გადაწყვეტილების შესახებ არ ცოდნოდა ქალბატონ მოსამართლეს, თუმცა მას შემდეგ რაც სააპელაციო სასამართლოში მოსარჩელემ პირდაპირ მიუთითა მოსამართლე მერაბ ლომიძეს აღნიშნული უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილების შესახებ და მოსთხოვა პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილების გაუქმება, პასუხად მოსამართლემ უბრალოდ არაფერი არ დაწერა გადაწყვეტილებაში. მოსამართლე მერაბ ლომიძე სრულად დაეთანხმა ქალბატონი ლაკერბაიას გადაწყვეტილებას და არც ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილების სხვაგვარი ინტერპრეტაციით და არც საწინააღმდეგო პრაქტიკის დასაბუთებით შეიწუხა თავი.¹⁵

მკითხველისთვის შედარებით თვალსაჩინო რომ გახდეს სააპელაციო სასამართლოს მოსამართლის მერაბ ლომიძის „მიუკერძოებლობა“, გაგაცნობთ სხდომის მიმდინარეობისას მის **ზეპირ შეფასებებს** იმ ფაქტთან დაკავშირებით, რომ ანალოგიურ პირობებში მოპასუხე სხვა დასაქმებულს უფლებას აძლევდა ყოფილიყო როგორც სხვა უნივერსიტეტთან აფილირებული პროფესორი, ასევე დაეკავებინა მოპასუხე უნივერსიტეტში როგორც პროფესორის, ასევე სტრუქტურული ერთეულის უფროსის თანამდებობა. მერაბ ლომიძემ ამ ფაქტის შესახებ განაცხადა, რომ თუ ერთი ჩადის უკანონობას და მეორეც და ორივეს შეუწყვიტე უფლებამოსილება ამაში ცუდი რა არისო? მოსარჩელის მითითებაზე, რომ ის პირი კი არ გაუშვეს, თავისი პირადი განცხადებით წავიდა და მხოლოდ მას შემდეგ, რაც მე მივუთითე მოპასუხეს წერილში ამ ქალბატონის შესახებ, მაშინ როცა 7 თვის განმავლობაში მისთვის პრეტენზია არავის წაუყენებია აღნიშნულზე, მოსამართლემ განაცხადა „ხო თუნდაც მასე იყოს, რანაირად არის პირი შესადარებელი, თუ ის თქვენს განთავისუფლებამდე გაუშვეს სამსახურიდანო?“

მოსარჩელის განმარტებაზე, რომ მოპასუხეს არც აფილირების წესში, არც 2008 წლის ხელშეკრულებაში არ შეუტანია ცვლილება და არ გამოუხატავს ნება, რომ ადმინისტრაციული ან დამხმარე პერსონალისთვის შეეზღუდა სხვა უნივერსიტეტთან აფილირების უფლება, მაშინ როცა აკადემიურ პერსონალთან დაკავშირებით ასეთი შეზღუდვა პირდაპირ ჩაიწერა აფილირების წესშიც და მათთან გაფორმებულ ხელშეკრულებაშიც, მოსამართლემ აღნიშნა: „მერე რა რომ არ ჩაუწერიათ, ეს დავის საგანი არ არისო“. დიახ მოსამართლემ ჯერ წინასწარ სასამართლო სხდომაზე გამოხატა თავისი მოსაზრებები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით (რაც დაუშვებელია) და ამ შეფასებების კეთილსინდისიერება კი მკითხველმა შეაფასოს.

¹⁵ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მოსამართლე მერაბ ლომიძის 2021 წლის 28 ივნისის განჩინება საქმე #28-3202-20

დარწმუნებული ვარ, რომ უზენაეს სასამართლოსაც დაავიწყდება მის მიერ დადგენილი პრაქტიკა და ძალაში დატოვებს მერაბ ლომიძის გადაწყვეტილებას. საკასაციო სასამართლო ალბად იტყვის, რომ ქვემდგომი ინსტანციის გადაწყვეტილება არ ეწინააღმდეგება დადგენილ სასამართლო პრაქტიკას და ვერც კანონის დარღვევით არასწორად დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს შეამჩნევს.

დასკვნა

წარმოდგენილი სასამართლო პრაქტიკის ანალიზის შედეგად შეიძლება დავასკვნათ, რომ დამსაქმებელთა უმრავლესობას სშკ-ის 47-ე მუხლის 1 ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტით ხელშეკრულების შეწყვეტისას მიაჩნიათ, რომ თუ ისინი ორი თვის ხელფასს გადაიხდიან უფლებამოსილნი არიან გაუშვან დასაქმებული თანამდებობიდან, რადგან აღარ სურთ მასთან ურთიერთობა. როგორც წესი შრომის კოდექსით გათვალისწინებული „სხვა ობიექტური გარემოება“ არ არის ხოლმე დასაბუთებაში ზუსტად და სარწმუნოდ დადასტურებული. მსგავსი სასამართლო დავების უმრავლესობა დასაქმებულთა სასარგებლოდ წყდება, რადგან საქართველოს შრომის კოდექსითა და საერთაშორისო ხელშეკრულებებით დადგენილი სტანდარტი, რომ დამსაქმებელმა მხოლოდ აუცილებლობის შემთხვევაში, როგორც უკიდურესი ღონისძიება გამოიყენოს სამსახურიდან გათავისუფლება, არ არის ხოლმე შესრულებული.

არასწორია სასამართლო პრაქტიკა, რომ ზოგჯერ მოსამართლე მაინც მსჯელობს ხელშეკრულების იმ სამართლებრივ საფუძვლებზეც, რომელიც არ შეესაბამება დამსაქმებლის მიერ გათავისუფლების ბრძანებაში მითითებულ სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამის ქვეპუნქტს. სასამართლო უფლებამოსილია იმსჯელოს მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებაში მითითებულ სამართლებრივ საფუძველზე. წინააღმდეგ შემთხვევაში ეს ხელს უწყობს დამსაქმებლის მიერ არასწორი და გულგრილი დამოკიდებულების წახალისებას, როდესაც ისინი იღებენ გათავისუფლების შესახებ ბრძანებას და მასში ზერელედ, გაუაზრებლად უთითებენ სშკ-ის 47-ე მუხლის პირველი ნაწილის იმ ქვეპუნქტს, რომელიც არ შეესაბამება დასაბუთებაში ან სასამართლოში მათ მიერ მიცემულ ახსნა-განმარტებას პირის გათავისუფლების მიზეზებზე. ასეთი დამოკიდებულება საბოლოო ჯამში იწვევს საქართველოს შრომის კოდექსითა და საერთაშორისოდ აღიარებული შრომის ძირითადი სტანდარტებით დადგენილი შრომითი უფლებების დაცვის ხარისხის დაწევას.

რაც შეეხება სშკ-47ე მუხლის 1 ნაწილის „ო“ ქვეპუნქტის კონტექსტში დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების დაბალანსებას, სრულად ვიზიარებთ

უზენაესი სასამართლოს მსჯელობას, რომ „სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას“ 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 საფუძვლით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე უნდა ითქვას, რომ მსგავს დავებზე სასამართლო გადაწყვეტილებების უმრავლესობაში სწორად არის გამოყენებული და გონივრულად არის განმარტებული საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლი და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) კონვენციები, თუმცა მოსამართლე ლაკერბაიას და მერაბ ლომიძის ზემოთხსენებული გადაწყვეტილებები ადასტურებს იმ მანკიერებებს, რომელიც არ არის დაკავშირებული ნორმის არასწორ გაგებასთან, არამედ სხვა უფრო მნიშვნელოვან და ღრმა საზოგადოებრივ პრობლემას წარმოადგენს. მსგავსი გადაწყვეტილებები აზრს უკარგავს და უმნიშვნელოს ხდის თავად მათ მიერ და სხვა მოსამართლეების მიერ გამოტანილ კანონიერ და სამართლიან გადაწყვეტილებებს, მსგავსი უსამართლობა ამახინჯებს ახალგაზრდა და მერყევი ადამიანების სულს და საფრთხეს უქმნის ქვეყნის მომავალს.

გამოყენებული სასამართლო გადაწყვეტილებები:

1. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 8 აპრილის გადაწყვეტილება საქმე # ას 188-2021;
2. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 19 აპრილის გადაწყვეტილება საქმე **№ას-151-147-2016**;
3. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 4 ივლისის გადაწყვეტილება საქმე **№ას-715-2019**;
4. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 5 მარტის გადაწყვეტილება საქმე#№ას-1001-2018;
5. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 2 თებერვლის გადაწყვეტილება #ას-1155-1086-2015;
6. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2012 წლის 5 ოქტომბრის გადაწყვეტილება#ას-545-513-2012;

7. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2010 წლის 19 ოქტომბრის გადაწყვეტილება # ას-549-517-2010;
8. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 18 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმე#№ას-792-2019;
9. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 20 იანვრის გადაწყვეტილება საქმე #ას-823-2020;
10. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 16 სექტემბრის გადაწყვეტილება საქმე ას-142-2020;
11. საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის გადაწყვეტილება#2-389;
12. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2019 წლის 13 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმე N2/32709-18;
13. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2020 წლის 31 აგვისტოს გადაწყვეტილება საქმე N2/11239-20;
14. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2019 წლის 11 იანვრის გადაწყვეტილება №ას-543-543-2018;
15. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მოსამართლე მერაბ ლომიძის 2021 წლის 28 ივნისის განჩინება საქმე #2ბ-3202-20.