

შრომით დავაზე სასამართლოს გადაწყვეტილებათა დასაბუთების პრინციპი საქართველოს სასამართლო პრაქტიკაში

თეონა კაპანაძე

შესავალი

შრომის სამართალი, მისი სპეციფიკური ხასიათიდან გამომდინარე, მიმართულია იქითკენ, რომ „შეძლებისდაგვარად დაანოსოს ქცევის გარკვეული მინიმალური სტანდარტები და მოაქციოს მხარეები ისეთ ჩარჩოებში, რომლებიც მათ თვითნებურად მოქცევის საშუალებას არ მისცემს“.¹ ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ შრომის სამართალი ვერ უზრუნველყოფს შრომითი დავის მონაწილეთა ინტერესების სათანადო დაცვას, დავის სამართლიანი გადაწყვეტილების მიღებაში გადამწყვეტ ფაქტორს წარმოადგენს სასამართლოს უფლებამოსილების ფარგლები.

სასამართლოს გადაწყვეტილებების მოტივირებულობა წარმოადგენს „სასამართლოს საქმიანობის ხარისხის განმსაზღვრელ ერთ-ერთ კრიტერიუმს“.² შესაბამისად, მნიშვნელოვანია სასამართლო გადაწყვეტილებებში არსებული ეროვნული რეგულაციების სწორი განმარტება და საერთაშორისო სამართლის ნორმების სწორი გამოყენება.³ სასამართლოს გადაწყვეტილების დასაბუთების პრინციპი დემოკრატიის, სამართლებრივი სახელმწიფოს, სამართლებრივი უსაფრთხოების, პროპორციულობისა და გამჭვირვალობის პრინციპებთან ერთად წარმოადგენს ევროპის

¹ კასრადე ლ., სახელმწიფოს მინიმალური ვალდებულება და „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების საქმეში: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტი, ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველო, სტატიათა კრებული, კ. კორკელიას რედაქტორობით, GIZ, თბილისი, 2011, 83.

² კერესელიძე თ., შრომის ხელშეკრულებების ვადის განსაზღვრის საფუძვლები – სასარგებლო საკანონმდებლო ნოვაცია თუ რისკი, შრომის სამართლის უახლესი სამართლებრივი ასპექტები, ს. ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 76.

³ იქვე.

კავშირის ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს.⁴ იქიდან გამომდინარე, რომ საქართველოს 2014 წელს დადებული აქვს ასოცირების ხელშეკრულება ევროპის კავშირთან,⁵ ნაკისრი აქვს მთელი რიგი დირექტივებისა და საერთაშორისო რეგულაციების ეროვნულ კანონმდებლობაში დანერგვის ვალდებულება.

ბოლო პერიოდში საქართველოში შეინიშნება სასამართლოს როლის გააქტიურება გადაწყვეტილებების სრულყოფილ და ამომწურავ დასაბუთებაში, მითუმეტეს, იმ შემთხვევებში, როდესაც ესა თუ ის სამართლებრივი ურთიერთობა სათანადოდ მოწესრიგებული არ არის მოქმედი ეროვნული კანონმდებლობით. მიუხედავად ამისა, შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკის შესწავლის შედეგად გამოიკვეთა პრობლემები, რომლებსაც შესაძლოა სასამართლო გადაწყვეტილებათა დასაბუთების დროს შევხვდეთ.

ნაშრომში განხილული იქნება შრომითსამართლებრივ დავებში სასამართლოს გადაწყვეტილების მიღების დროს წარმოშობილი პრობლემური საკითხები და სასამართლოს მიერ ეროვნული კანონმდებლობისა და საერთაშორისო სამართლის ნორმების გამოყენების თავისებურებები. ასევე, წარმოდგენილი იქნება რამდენიმე მნიშვნელოვანი სასამართლო გადაწყვეტილება, სადაც ნათლად ჩანს სასამართლოს მცდელობა პრეცედენტული გადაწყვეტილებების გამოტანის გზით, დაიცვას მხარეთა თანასწორობა და აღადგინოს მხარის დარღვეული უფლება გონივრულობის ფარგლებში.

1. სასამართლოს როლი შრომითსამართლებრივ დავებში

1.1. შეჯიბრებითობის პრინციპი შრომითსამართლებრივ დავებში

შრომითსამართლებრივ დავებში, დასაქმებულისა და დამსაქმებლის დაქვემდებარებული მდგომარეობის გამო ხშირად შეჯიბრებითობის პრინციპი შესაძლოა იმ ფორმით ვერ იქნას გამოყენებული, როგორი ფორმითაც ჩვეულებრივ ურთიერთობებში

⁴ გელაშვილი ნ., ყარამაული ე., ევროკავშირის სასამართლო პრაქტიკა, ამონარიდები ევროკავშირის სასამართლოს რჩეული გადაწყვეტილებებიდან, თბილისი, 2010, 34.

⁵ საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შესახებ შეთანხმება, იხ. <<http://www.mfa.gov.ge/>> [22.05.2016].

გამოიყენება. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 103-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „თუ მხარეებმა ამა თუ იმ მიზეზით ვერ შეძლეს მტკიცებულებების უშუალოდ მიღება და სასამართლოში წარდგენა, მხარეთა შუამდგომლობით სასამართლოს შეუძლია თვითონ გამოითხოვოს მტკიცებულებები, ვისთანაც უნდა იყოს ისინი“. გამოდის, რომ დამსაქმებლის უფლება თვითონ განსაზღვროს რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მის მოთხოვნას ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნას დადასტურებული ეს ფაქტები, შესაძლოა ვერ იქნას შესაბამისად რეალიზებული, ვინაიდან, ძირითადად, მასთან ინახება ყველა ის მტკიცებულება, რაც საქმის გარემოებების გამოკვლევისთვის იქნება მნიშვნელოვანი.

მხარეთა თანასწორობა, რომელიც სამართლიანი სასამართლო განხილვის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ასპექტია,⁶ გულისხმობს, რომ სამართალწარმოებაში მონაწილე ყველა მხარეს სასამართლოსთვის თავისი საქმის წარდგენის გონივრული შესაძლებლობა უნდა ჰქონდეს იმ პირობებში, რომლებიც მას არ აყენებს არსებითად არახელსაყრელ მდგომარეობაში მეორე მხარის საპირისპიროდ.⁷

შეჯიბრებითობის პრინციპი შეიძლება იყოს სასარგებლო და მიზანშეწონილი მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუკი ორივე მოდავე მხარე თანაბარი ძალის მქონეა, თანაბრად მომზადებული და თანაბარუნარიანი მოწინააღმდეგეა.⁸ სასამართლოს არ აქვს უფლება საკუთარი შეხედულებების მიხედვით შეაგროვოს მტკიცე-

⁶ ბრანდშტეტერი ავსტრიის წინააღმდეგ (Brandstetter v. Austria), 1991 წლის 28 აგვისტო, Series A, no 211, 66-67 პუნქტები და ლობო მაჩადო პორტუგალიის წინააღმდეგ (ობო აცადალ ვ. ორტუგალ), 1996 წლის 20 თებერვალი, Reports 1996-1, 31-3 პუნქტი. წიგნიდან: კორკელია კ., მჭედლიშვილი ნ., ნალბანდოვი ა., საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისობა ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის და მისი ოქმების სტანდარტებთან, ევროპის საბჭოს საინფორმაციო ბიურო საქართველოში, 2005, 133

⁷ დე ჰაესი და გიიზელსი (De Haes and Gijssels), 1997 წლის 24 თებერვალი, Reports of Judgments and Decisions, წიგნიდან: კორკელია კ., მჭედლიშვილი ნ., ნალბანდოვი ა., საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისობა ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის და მისი ოქმების სტანდარტებთან, ევროპის საბჭოს საინფორმაციო ბიურო საქართველოში, 2005, 133.

⁸ Васильковский Е.В., Учебник Гражданского Процеса, Москва. 1914, 148.

ბულებები, მაგრამ მან უნდა იზრუნოს საქმის გარემოებების შესაბამის გამოკვლევაზე.⁹

ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-6 მუხლით განსაზღვრულია სამართლიანი სასამართლო განხილვის უფლება, რის შესახებაც ევროპული სასამართლოს მიერ განიმარტა, რომ „არაფორმალური პრინციპებიდან უმნიშვნელოვანესია „საშუალებათა თანასწორობის“ (შეჯიბრებითობის) პრინციპი, რომელიც ნიშნავს, რომ მხარეთაგან თითოეულს უნდა ჰქონდეს თანაბარი შესაძლებლობა საქმის განხილვისას და არც ერთი მხარე არ უნდა სარგებლობდეს რაიმე არსებითი უპირატესობით თავის ოპონენტთან შედარებით“.¹⁰

1.2. მტკიცების ტვირთის განაწილება შრომითსამართლებრივ დავებში

შრომითსამართლებრივ დავებში მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებები არსებობს, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მტკიცების ტვირთის განაწილების დამკვიდრებული სტანდარტის მიხედვით, „დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა დასაქმებულმა არაჯეროვნად შეასრულა მასზე დაკისრებული მოვალეობები, ან რომ მას არ გააჩნია საკმარისი კვალიფიკაცია ან არ ფლობს შესაბამის უნარჩვევებს.“¹¹

სასამართლო პრაქტიკით დადგენილია, რომ „შრომით ურთიერთობაში ნებისმიერი ეჭვი დასაქმებულის სასარგებლოდ უნდა გადაწყდეს“.¹² საქართველოს შრომის კოდექსის (სშკ) 38-ე მუხლის

⁹ იქვე.

¹⁰ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 1974 წლის 7 მაისის განჩინება საქმეზე *The Neumeister v. Austria*.

¹¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 15 დეკემბრის ას-1056-996-2015 განჩინება.

¹² Hummerich/Boeken/Duwell, *Anwaltkommentar, Arbeitsrecht* B. 2, 20017, Rn. 50, სტატიიდან: ჩაჩავა ს., ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულებების

მე-7 პუნქტით გათვალისწინებულია დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის უპირობო დაკისრება დამსაქმებლისთვის იმ შემთხვევაში, თუ იგი ამავე მუხლით გათვალისწინებული დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 (შვიდი) დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს. ესე იგი, თუ დამსაქმებელი დათქმულ ვადაში წერილობით დაასაბუთებს დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძველს, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი დაეკისრება დასაქმებულს.

საინტერესოა, რა შემთხვევაში შეიძლება გათავისუფლდეს დამსაქმებელი მტკიცების ტვირთისგან, მაშინ, როდესაც ყველა შემთხვევაში მას, როგორც ურთიერთობის „ძლიერ“ მხარეს, ეკისრება მტკიცების ვალდებულება. ამასთანავე, საინტერესოა როგორი სახის წერილობითი დასაბუთება ჩაითვლება დამსაქმებლის მტკიცების ტვირთისგან გათავისუფლების წინაპირობად. მნიშვნელოვანია თბილისის სააპელაციო სასამართლოს განმარტება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებასთან დაკავშირებით, სადაც პალატა მიიჩნევს, რომ წერილობითი დასაბუთება უნდა აკმაყოფილებდეს დასაბუთებულობის საშუალო სტანდარტს მაინც, კერძოდ, ამგვარი წერილობითი დასაბუთება უნდა შეიცავდეს კონკრეტულ, დეტალურ აღწერილობას იმ ფაქტობრივი გარემოებებისა, რასაც დამსაქმებელი მიიჩნევს დასაქმებულის მხრიდან გადაცდომად, შრომითი მოვალეობების დარღვევად, ასევე უნდა შეიცავდეს არგუმენტაციას, თუ რატომ იყო აუცილებელი ამ დარღვევის თუ გადაცდომის საპასუხოდ უკიდურესი ღონისძიების სახით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გამოყენება“.¹³

მოცემული განმარტება ცხადყოფს, რომ დამსაქმებლის მიერ აღნიშნული წერილობითი დასაბუთება ყოველ კონკრეტულ საქმეში შესაფასებელი იქნება სასამართლოს მიერ. ვინაიდან, დასაბუთება შესაძლოა ტექნიკურად ყველა ზემოჩამოთვლილ სტანდარტს აკმაყოფილებდეს, მაგრამ შინაარსობრივად ვერ ამ-

სამოსამართლეო სამართლის სრულყოფის რეკომენდაციები, შრომის სამართალი, სტატიათა კრებული I, 2011, 43.

¹³ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 29 ოქტომბრის N28/1106-15 განჩინება.

ართლებდეს დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას. ასეთი წერილობითი დასაბუთება კი არ უნდა იწვევდეს ავტომატურად დამსაქმებლის დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთისგან გათავისუფლებას.

1.3. ეფექტური მართლმსაჯულების პრინციპი და დავის განხილვის ვადაზე მიბმული განაცდურის ანაზღაურება

1.3.1. შრომითი დავების განხილვის ვადები სასამართლოში

საქართველოს კანონმდებლობა ითვალისწინებს საპროცესო ვადებს, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დავები განხილულ უნდა იქნას არაუგვიანეს 1 (ერთი) თვის განმავლობაში. აღნიშნული განსხვავდება ზოგადად სამოქალაქო საქმეთა განხილვისთვის დადგენილი ორთვიანი ვადისგან, რომელიც განსაკუთრებით რთული კატეგორიის საქმეზე შეიძლება გაგრძელდეს არაუმეტეს 5 (ხუთი) თვემდე ვადით.¹⁴ აღნიშნული ნორმის დანაწესი ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობა საჭიროებს სპეციალურ მონესრიგებას და რომ შრომითი ურთიერთობიდან წარმოშობილი დავები არ უნდა განხილუბოდეს ჩვეულებრივი სამოქალაქო საქმეების მსგავსად დაწესებული ვადის განმავლობაში.

სამწუხაროდ, სასამართლო პრაქტიკაში თითქმის არასდროს განიხილება საქმე აღნიშნული მუხლით დადგენილ ვადებში. საპროცესო სამართლის ვადების ჩარჩოებში მოქცევის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ამოცანა კი დავის დროული გადაწყვეტაა, ვინაიდან, რომელიმე მხარეს ყოველთვის შეიძლება აწყობდეს დროის გაწელვა.¹⁵

აღსანიშნავია, რომ შრომითი დავების სპეციფიკური ხასიათიდან გამომდინარე, არაერთ ქვეყანაში, მაგალითად, ფინეთში, საფრანგეთში, ირლანდიაში, შვედეთში, გერმანიაში, ბელგიაში, ესპანეთში და სხვ., განცალკევებულად არსებობს შრომითი დავების

¹⁴ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 59-ე მუხლის მე-3 ნაწილი.

¹⁵ ბერიკელაშვილი თ., სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლების სამართლებრივი შედეგები, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს. ჩაჩავას რედაქტორობით, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), თბილისი, 2014.

განმხილველი სასამართლოები (ე.წ. შრომის სასამართლო ან/და შრომის ტრიბუნალი).¹⁶

გერმანიაში შრომითი დავების განხილვა შემჭიდროვებულ ვადებში მიმდინარეობს. მაგალითად, გერმანიის ფედერალურ სასამართლოში საქმის განხილვა პირველ ინსტანციაში (Güteverhandlung), როგორც წესი, სწრაფად წარმართება, დაახლოებით, საჩივრის შეტანიდან 2 (ორი) კვირის ვადაში (§ 61a Abs.2 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)), თუმცა რიგ შემთხვევებში საქმე ნაწილდება 4-6 კვირაზე. ხშირია შემთხვევები, როდესაც პროცესი სრულდება ექსტრემალურ ვადაში – 2 (ორი) კვირაში.¹⁷ თუკი აქ მიღებული გადაწყვეტილება არ იქნება ერთიანი და მისაღები, საქმე გადადის Kammertermin-თან, სადაც სასამართლოს განხილვა სასამართლო ცხრილის გადატვირთულობაზეა დამოკიდებული და გრძელდება დაახლოებით 3-5 თვე.¹⁸

იქ, სადაც კანონი არ შეიცავს საქმეთა განხილვის კონკრეტულ ვადას, საქმეები განხილულ უნდა იქნას გონივრულ ვადებში.¹⁹ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი უზრუნველყოფს ყველასათვის სასამართლო განხილვის დროულობას, რაც მიზნად ისახავს „სამართალწარმოების ყველა მხარისთვის გადამეტებული საპროცესო გაჭიანურებისგან“ დაცვას.²⁰ აღნიშნული რეგულაცია „ხაზს უსვამს ისეთი დაყოვნების გარეშე მართლმსაჯულების განხორციელების მნიშვნელობას, რასაც შეუ-

¹⁶ Essenberg B., Labour Courts in Europe, Proceedings of a meeting organized by the International Institute for Labour Studies, ILO – International Institute for Labour Studies, Geneva, 1986, 1.

¹⁷ ჰენშე მ., უსაფუძვლო გათავისუფლების წინააღმდეგ მიმართული საჩივარი, როგორ მიდის პროცესი პრაქტიკულად, სტატია ხელმისაწვდომია ელექტრონულ საიტზე - <Hensche.de>.

¹⁸ იქვე.

¹⁹ ლილუაშვილი თ., ლილუაშვილი გ., ხრუსტალი ვ., ძლიერიშვილი ზ., სამოქალაქო საპროცესო სამართალი, I ნაწილი, თბილისი, 2014, 99.

²⁰ შტიოგმიულერი ავსტრიის წინააღმდეგ (Stogmuller v. Austria), 1959 წლის 10 ნოემბერი, Series A no. 9, მე-5 პუნქტი. ნიგნიდან: კორკელია კ., მჭედლიძე ნ., ნალბანდოვი ა., საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისობა ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის და მისი ოქმების სტანდარტებთან, ევროპის საბჭოს საინფორმაციო ბიურო საქართველოში, თბილისი, 2005, 136.

ძლია მისი ქმედითობისა და საიმედოობის კითხვის ნიშნის ქვეშ დაყენება“.²¹

შრომითი დავების შემჭიდროვებულ ვადებში განხილვა უზრუნველყოფს ერთი მხრივ, დასაქმებულის ინტერესების დაცვას, რომ უკანონოდ გათავისუფლების შემთხვევაში დროულად იქნას აღდგენილი პირვანდელ სამუშაო ადგილზე, ხოლო მეორე მხრივ, დამსაქმებელს დაიცავს პირის პირვანდელ მდგომარეობაზე აღდგენის შემთხვევაში იძულებითი განაცდურის შეუსაბამოდ მაღალი ოდენობით დაკისრებისაგან. გათვალისწინებული იქნება ასევე მესამე პირის ინტერესებიც, რომლის სამუშაო ადგილსაც საფრთხე ემუქრება ყოფილი დასაქმებულის პირვანდელ მდგომარეობაზე აღდგენის შემთხვევაში.

1.3.2. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული ალტერნატივები – სასამართლოსთვის თუ დასაქმებულისთვის?

სშკ-ს 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადანყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

სამოქალაქო სამართალში დამკვიდრებული პრინციპის მიხედვით, სასამართლომ უნდა იხელმძღვანელოს მხოლოდ იმით, თუ რას მოითხოვს მოსარჩელე ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში.²² თუმცა, შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკური ხასიათიდან გამომდინარე, სასამართლოს უნდა ჰქონდეს უფლება ისარგებლოს

²¹ „ჰ“ საფრანგეთის წინააღმდეგ (H. V. France), 1989 წლის 24 ოქტომბერი, Series A no. 162, 58-ე პუნქტი, წიგნიდან: კორკელია კ., მჭედლიძე ნ., ნალბანდოვი ა., საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისობა ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის და მისი ოქმების სტანდარტებთან, ევროპის საბჭოს საინფორმაციო ბიურო საქართველოში, თბილისი, 2005, 137.

²² იხ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 248-ე მუხლი.

უფრო ფართო უფლებამოსილებით და დასაქმებულს მიაკუთვნოს ის, რაც თავდაპირველად არ მოუთხოვია, მაგალითად, პირვანდელ მდგომარეობაზე აღდგენის ნაცვლად, შემოიფარგლოს მხოლოდ დამსაქმებლისთვის გონივრული ოდენობის კომპენსაციის და-კისრებით უკანონოდ გათავისუფლებული პირის სასარგებლოდ. აღნიშნული მუხლის არსებობის დანიშნულებაც სწორედ ის უნდა იყოს, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილება ეფუძნებოდეს მხარეთა თანასწორობის დაცვას და სამართლიანი მართლმსაჯულების განხორციელებას.

პროპორციულობის პრინციპის მიხედვით, თუ რამდენიმე გამოსადეგი ღონისძიებაა ასარჩევი, უნდა შეირჩეს ყველაზე ნაკლებად მავალდებულებელი, რაც დაკისრებული ვალდებულებების შესაბამისად დასახული მიზნების პროპორციული და თანაზომიერი უნდა იყოს.²³

ამასთანავე, ხშირად არ არის გამართლებული დასაქმებულის აღდგენა პირვანდელ ან/და ტოლფას თანამდებობაზე, მაგალითად, იმ შემთხვევაში, თუ დიდი დროა გასული პირის გათავისუფლებიდან და ამ დროის განმავლობაში იგი უმუშევარი იყო, ე.ი. მისი კვალიფიციურობა, შრომისუნარიანობის საკითხი ეჭვქვეშ დგას. ასევე, გაუმართლებელი შეიძლება იყოს პირის აღდგენა სამსახურში თუ დაძაბული ურთიერთობაა მხარეებს შორის, ან თუნდაც იძულებითი განაცდური შეუსაბამოდ მაღალ ოდენობას აღწევს, რისი დაკისრებაც დამსაქმებლისთვის იქნება არაგონივრული.

მიუხედავად ზემოაღნიშნულისა, სასამართლო გადაწყვეტილებებში არაერთგვაროვანი მიდგომა არსებობს. ყოფილა შემთხვევები, როდესაც სააპელაციო ინსტანციის სასამართლოს პირვანდელ მდგომარეობაზე აღდგენა თავისი ინიციატივით შეუცვლია კომპენსაციის დაკისრებით,²⁴ რაც შემდგომში უზენაესი სასამართლოს მიერ არ იქნა გაზიარებული.²⁵

²³ გელაშვილი ნ., ყარამაული ე., ევროკავშირის სასამართლო პრაქტიკა ამონარიდები ევროკავშირის სასამართლოს რჩეული გადაწყვეტილებებიდან, გერმანიის ტექნიკური თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), თბილისი, 2010, 6

²⁴ ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 16 ივლისის N2/ბ-526-2015 გადაწყვეტილება;

²⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 29 იანვრის Nას-951-901-2015 გადაწყვეტილება;

**1.4. მოსარჩელის მიერ სარჩელის აღძვრისთვის
გათვალისწინებული ვადის გაჭიანურება, როგორც
იძულებითი განაცდურის გაზრდის საფუძველი
1.4.1. ხანდაზმულობის ვადები შრომის სამართალში**

სასარჩელო ხანდაზმულობა ეს არის კანონით დადგენილი დრო, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც შელახულია, შეუძლია მოთხოვნის იძულებითი აღსრულება ან უფლების დაცვა სასამართლოში სარჩელის შეტანის გზით. სასარჩელო ხანდაზმულობა ხელს უწყობს სამოქალაქო ურთიერთობის სტაბილურობას და მხარეებს ეხმარება თავიანთი უფლებებისა და ვალდებულებების აქტიურად და დროულად განხორციელებაში.²⁶ ხანდაზმულობის ინსტიტუტი კონსტიტუციური მართლწესრიგის შემადგენელი ნაწილია და მიმართულია ეკონომიკური ურთიერთობების მონაწილეთა სამართლებრივი მშვიდობის უზრუნველსაყოფად.²⁷

გასაჩივრების შემჭიდროვებული ვადა გამორიცხავს „დასაქმებულის მიერ ცალკეულ შემთხვევაში გასაჩივრების უფლებით მანიპულაციას“.²⁸ გასაჩივრების ხანგრძლივი ვადის არსებობის შემთხვევაში კი შესაძლებელია დასაქმებულმა, რომელსაც არ აქვს კვლავ დასაქმების ინტერესი, ხანდაზმულობის ვადის ფარგლებში უკანასკნელ თვეს მიმართოს სასამართლოს და მოითხოვოს ამ

²⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2011 წლის 15 ნოემბრის Nას-9988-1021-2011 გადაწყვეტილება, იხ. ნაჭყეაბი., სამოქალაქო სამართლებრივი ნორმების განმარტებები უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაში (2000-2013), გერმანიის ტექნიკური თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), 2014, 377.

²⁷ ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 05 იანვრის N2/1189-15 გადაწყვეტილება.

²⁸ Hengenroder, Miko OK, §4 KSchG, Rn.1, იხ. ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია შრომის სამართლის უახლესი სამართლებრივი ასპექტები, ს. ჩაჩავას რედაქტორობით, თბილისი, 2014, 135.

სრული დროის განმავლობაში განაცდური ხელფასის ანაზღაურებაც.²⁹

შრომით დავებში ხანდაზმულობის საკითხთან დაკავშირებით აღსანიშნავია გერმანული სამართლის მიდგომა, რომლის მიხედვითაც გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის 611-ე პარაგრაფის თანახმად, იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელმა სოციალურად გაუმართლებლად შეწყვიტა ხელშეკრულება, დასაქმებულმა ხელშეკრულების შეწყვეტის ნამდვილობა საცილო უნდა გახადოს სამი კვირის ვადაში.³⁰

საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, შრომითი დავებისთვის სპეციალურ ხანდაზმულობის ვადად 2013 წლის 12 ივნისიდან განსაზღვრულია ერთთვიანი გასაჩივრების ვადა, კერძოდ, სშკ-ს 38-ე მუხლის მე-4 მუხლის თანახმად, „დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 (ოცდაათი) კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე“. ამავე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, „დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 (შვიდი) კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლი. ხოლო დასაქმებულს უფლება აქვს წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 (ოცდაათი) კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ“.

აღნიშნული საკანონმდებლო რეგულაციის მიხედვით გათვალისწინებულია მხოლოდ ისეთი შემთხვევა, როდესაც დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებელს

²⁹ ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა ნებისგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს. ჩაჩავას რედაქტორობით, გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), თბილისი, 2014

³⁰ კროპჰოლერი ი., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი, სასწავლო კომენტარი, თ. დარჯანიას და ზ. ჭეჭელაშვილის თარგმანი, გერმანიის ტექნიკური თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), თბილისი, 2014, 462.

მიმართავს წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით. საინტერესოა, იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული არ გამოიყენებს დამსაქმებლისთვის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით მიმართვის უფლებას, ერთმევა თუ არა მას პირდაპირ სასამართლოსთვის მიმართვის უფლება? ხოლო თუ მას სასამართლოსთვის მიმართვის უფლება უნარჩუნდება, მაშინ რა ვადებში უნდა გაასაჩივროს სადავო გადაწყვეტილება? კანონმდებელი თითქოს ღიად ტოვებს იმ საკითხს, თუ რა ხდება იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებული არ იყენებს წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნით დამსაქმებლისთვის წერილობითი მიმართვის უფლებას.

თბილისის სააპელაციო სასამართლო ერთ-ერთ თავის გადაწყვეტილებაში აღნიშნავს, რომ „არც სშკ-ს 38-ე მუხლი და არც კოდექსის სხვა მუხლები არ შეიცავენ იმ მდგომარეობის მომწესრიგებელ ქცევის წესს თუ რა ვადაში უნდა გასაჩივრდეს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება იმ შემთხვევაში, თუკი არც დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით არ გადასცემს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას და არც დასაქმებული არ მოითხოვს დამსაქმებლისგან ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების გადაცემას“.³¹ შესაბამისად, „თუკი დასაქმებული არ მოითხოვს წერილობითი დასაბუთების გადაცემას გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების მის მიერ გასაჩივრების უფლებაზე არ შეიძლება გავრცელდეს 38-ე მუხლის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული ოცდაათდღიანი ვადა. პალატის მოსაზრებით, ასეთ შემთხვევებზე შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის მე-2 პუნქტის და სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე უნდა გავრცელდეს სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა“.³² თუმცა, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ არ გაიზიარა ქვედა ინსტანციის სასამართლოს აღნიშნული განმარტება და დაადგინა, რომ 2013 წლის 12 ივნისის განხორციელებულ ცვლილებებამდე შეწყვეტილ შრომით ურთიერთობებზე უნდა გავრცელდეს სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა, ხოლო

³¹ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 29 ოქტომბრის N28/1106-15 განჩინება.

³² იქვე.

ამის შემდგომ შეწყვეტილ შრომით ურთიერთობებზე – ერთთვიანი გასაჩივრების ვადა.³³

ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში საქართველოს უზენაესი სასამართლო აღნიშნავს, რომ „სშკ-ს 38-ე მუხლის მე-4, მე-5, მე-6, მე-7 მუხლების მიხედვით, მოსარჩელეს, მას შემდეგ, რაც ჩაბარდა შეტყობინება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, უნდა მიემართა კომპანიისთვის შეტყობინების მიღებიდან 30 (ოცდაათი) კალენდარული დღის განმავლობაში და მოეთხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების წერილობითი დასაბუთება. წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან ან მიღებაზე უარის თქმიდან (ეს ვადა წარდგენიდან 7 (შვიდი) კალენდარულ დღეს შეადგენს) 30 (ოცდაათი) კალენდარული დღის ვადაში დასაქმებული უფლებამოსილია სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება“.³⁴

1.4.2. უფლების ბოროტად გამოყენება და იძულებითი განაცდურის გონივრული ფარგლების განსაზღვრა

სშკ-ს 32-ე მუხლის მიხედვით, დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით, თუ იძულებითი მოცდენა გამოწვეულია დამსაქმებლის ბრალით. დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენა არ ანაზღაურდება. სსკ-ს 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სამოქალაქო უფლების ფარგლების შეფასებისას გათვალისწინებულ უნდა იქნეს „თუ რამდენად შეესაბამება ერთი პირის მიერ უფლების განხორციელება მეორე პირის უფლებას“.³⁵

საქართველოს სასამართლო პრაქტიკაში არაერთი საქმეა 2013 წლის 12 ივნისს საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებულ ცვლილებებამდე შეწყვეტილ შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებით, სადაც დასაქმებულებს სარჩელი აღძრული აქვთ 2

³³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 29 იანვრის №ს-445-424-2015 გადაწყვეტილება.

³⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2017 წლის 20 იანვრის №ს-747-715-2016 გადაწყვეტილება.

³⁵ ჭანტურია ლ., სამოქალაქო სამართლის ზოგადი ნაწილი, თბილისი, 2011.

(ორი) წელზე მეტი დროის გასვლის შემდგომ და რომლებიც უკანონოდ მიიჩნევენ გათავისუფლების შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას და ითხოვენ პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენას დამსაქმებლისთვის შესაბამისი იძულებითი განაცდურის დაკისრებასთან ერთად. აღნიშნული, თავის მხრივ, იწვევს დამსაქმებლისთვის შეუსაბამოდ მაღალი ოდენობის იძულებითი განაცდურის დაკისრებას. თუმცა, სასამართლოებს არ აქვთ რაიმე ბერკეტი შეაჩერონ იძულებით განაცდურის შეუსაბამო ზრდა, თუ რა თქმა უნდა, მხოლოდ კომპენსაციას არ ითხოვს პირი. გამოდის, რომ იძულებითი განაცდურის არსი მოდის წინააღმდეგობაში თავად საკანონმდებლო ჩანაწერთან, სადაც აღიშნულია, რომ შრომის ანაზღაურება დამსაქმებელს დაეკისრება მხოლოდ „დამსაქმებლის ბრალით გამონეული იძულებითი მოცდენის დროს“. მოცემულ შემთხვევაშიც აუცილებელია არსებობდეს დამსაქმებლის ბრალი, როგორც პასუხისმგებლობის საფუძველი. ამასთანავე, დამსაქმებლის ბრალი არ არის სახეზე, როდესაც მხარეებს შორის დავის გადაწყვეტა ჭიანურდება სასამართლოს მიერ საქმის განხილვისთვის კანონმდებლობით დადგენილი ვადის დარღვევით (სასამართლოში ყველა ინსტანციაში საქმის წარმოებას შესაძლოა დასჭირდეს დაახლოებით 3-4 წელი).

1.4.3. კეთილსინდისიერების პრინციპის დანიშნულება

საინტერესოა, სამართლებრივი ნორმების გვერდის ავლით, მხოლოდ კეთილსინდისიერების პრინციპზე დაყრდნობით, შესაძლებელია თუ არა სასამართლომ გადაწყვიტოს შრომითსამართლებრივ დავაში არსებული სადავო საკითხი. გერმანიის სასამართლოების მიერ კეთილსინდისიერების პრინციპის გამოყენება შესაძლებელია შეფასდეს, როგორც „მოსამართლეების მიერ გამოგონებული სამართალი“.³⁶

³⁶ Kotz., *Europaisches Vertragsrecht*: b.d.1., Tübingen, 1996, 217, სტატიიდან: ხუნაშვილი ნ., ხელშეკრულების სტანდარტული პირობების შინაარსის კონტროლი და შეზღუდვა კეთილსინდისიერების პრინციპის საფუძველზე, სამართლის ჟურნალი, 1, 201, 281.

კეთილსინდისიერების პრინციპი „აწესებს ზოგადად უფლებისა თუ მოთხოვნის განხორციელების ფარგლებს“.³⁷ კეთილსინდისიერების პრინციპს სხვადასხვა ფუნქცია ენიჭება, მათ შორის უშუალოდ სამართლებრივი სისტემის განვითარების თვალსაზრისით.³⁸ კეთილსინდისიერების პრინციპის მიხედვით ხშირად ყალიბდება ახალი ქცევის ნესები, „ხდება სამართლის ნორმებიდან უშუალოდ გამომდინარე შედეგების შერბილება თუ კორექტირება“.³⁹ კეთილსინდისიერების პრინციპის ფუნქცია ამერიკულ სამართალშიც არსებითად გათანაბრებულია „განმარტებისა და ხარვეზების შევსების ტრადიციულ ტექნიკასთან“.⁴⁰

შესაბამისი გადაწყვეტილების დასაბუთებისას მოსამართლის არჩევანზეა დამოკიდებული, თუ რამდენად დაეყრდნობა ახალი ქცევის ნესის დამკვიდრებისას კეთილსინდისიერების ზოგად პრინციპს, „მას შეუძლია სამართლის შემდგომი განვითარებისას უშუალოდ მიუთითოს სსკ-ს მე-8 მუხლის მე-3 ნაწილი და მისგან გამომდინარე მიიღოს შესაბამისი გადაწყვეტილება“.⁴¹

2. სასამართლო გადაწყვეტილებათა დასაბუთებულობის პრინციპი

მართლმსაჯულების ეფექტური განხორციელების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან საფუძველს წარმოადგენს კარგად დასაბუთებული სასამართლოს გადაწყვეტილება.

სასამართლოს გადაწყვეტილების დასაბუთებულობის ხარისხი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საკითხია არა მარტო საქართველოს, არამედ სხვადასხვა ქვეყნის სასამართლო სისტემაშიც. აღსანიშნა-

³⁷ ხუნაშვილი ნ., ხელშეკრულების სტანდარტული პირობების შინაარსის კონტროლი და შეზღუდვა კეთილსინდისიერების პრინციპის საფუძველზე, სამართლის ჟურნალი, 1, 201, 281.

³⁸ კერესელიძე დ., კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, ევროპული და შედარებითი სამართლის ინსტიტუტის გამომცემლობა, თბილისი, 2009, 94.

³⁹ იქვე.

⁴⁰ Fansworth, Good Faith Performance and Commercial Reasonableness under the Uniform Commercial Code, University of Chicago Law Review, იხ. კერესელიძე დ., კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, თბილისი, 2009, 95.

⁴¹ იქვე. 96.

ვია ის ფაქტი, რომ საქართველოში 2014 წლის 24 იანვარს სპეციალურად შეიქმნა უზენაეს სასამართლოში სასამართლო გადაწყვეტილების დასაბუთებულობის ხარისხის ამაღლებაზე მომუშავე კომისია, რომლის მიზანიც იყო სისხლის სამართლის საქმეზე განაჩენის ფორმის, მისი დასაბუთებულობისა და სტილისტური გამართულობის თაობაზე მოსამართლეთათვის სახელმძღვანელო ნინადადებების შემუშავება. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული კომისია შექმნილი იყო მხოლოდ სისხლის სამართლის საქმეზე გადაწყვეტილების დასაბუთებულობის ხარისხის გასაუმჯობესებლად, არანაკლებ საყურადღებო უნდა იყოს სამოქალაქო საქმეებზე გადაწყვეტილებათა დასაბუთებულობის სტანდარტიც.

სამართლიანი სასამართლოს უფლების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია სასამართლო გადაწყვეტილებათა დასაბუთებულობა.⁴² ადამიანის უფლებათა ევროპული კომისიისა და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლით ნელ-ნელა დაინერგა, რომ „სასამართლო განხილვისას სამართლიანობის უზრუნველყოფის ერთ-ერთი მთავარი გარანტიაა სასამართლო გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა“.⁴³

სასამართლო გადაწყვეტილება თავისი თვისებებით უთანაბრდება მოქმედი სამართლის ნორმას, მაგრამ ის არ იღებს დამხმარე ნორმატიული აქტის სახეს, გადაწყვეტილება არ შეიძლება მოქმედებდეს ნორმის პარალელურად და არც ნორმის ნაცვლად.⁴⁴

შრომით დავებზე სასამართლო გადაწყვეტილებათა ანალიზის საფუძველზე, განსაკუთრებით ხშირად შეინიშნება კონსტიტუციის ნორმებისა და საერთაშორისო სამართლებრივი აქტების გამოყენება ამა თუ იმ ეროვნული ნორმის განმარტების მიზნით. ნამდვილად მისასალმებელია სასამართლოს დამოკიდებულება მყარი სამართლებრივი დასაბუთებისთვის მოიშველიოს არამხოლოდ კონკრეტული შრომის კოდექსის ნორმები, არამედ ის ძირითადი ფუნდამენტური კონსტიტუციური თუ საერთაშორისო

⁴² საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2009 წლის 10 ნოემბრის 1/3/421-422 გადაწყვეტილება, II -1.

⁴³ იქვე.

⁴⁴ Васильковский Е. В., Учебник Гражданского Процесса, Москва. 1914, 306.

სამართლებრივი პრინციპებიც, რაზეც არის აგებული შრომითსა-
მართლებრივი ურთიერთობები.

2.1. საკონსტიტუციო ნორმების გამოყენება შრომითსამართლებრივ დავებში

სოციალისტური თეორია კონსტიტუციას პროგრამულ დოკუმენტად მიიჩნევდა, კონსტიტუცია იყო პროგრამა და საკანონმდებლო გზამკვლევი, რაც გულისხმობდა, რომ არ შეიძლებოდა კონსტიტუციის პირდაპირი გამოყენება სასამართლოში.⁴⁵

პირდაპირი მოქმედების ძალა მხოლოდ სპეციალურად ჩამოყალიბებულ კონსტიტუციურ დებულებებს შეიძლება ჰქონდეს.⁴⁶ თუ საქმეზე არ არსებობს სხვა კონკრეტული და შესაფერისი სამართლებრივი ნორმა, ხოლო კონსტიტუციას პირდაპირი მოქმედების ძალა აქვს, მაშინ კონსტიტუციის შესაბამისი დებულებები შეიძლება გამოყენებულ იქნას, როგორც სასამართლოს გადანყვეტილების საფუძველი.⁴⁷

გერმანიის ფედერალურმა საკონსტიტუციო სასამართლომ 1953 წლის 7 მაისის გადაწყვეტილებაში (BVerfGE 2, 226 [282]) დაადგინა, რომ ორაზროვნების შემთხვევაში, საჭიროა ნორმის კონსტიტუციური განმარტება, მაგრამ იმავდროულად მიუთითა, რომ ყოველივე აღნიშნულის ფარგლებში „აუცილებელია მთლიანად კანონის მიზნის გათვალისწინება“, ე.ი. ფედერალურმა საკონსტიტუციო სასამართლომ საჭიროდ მიიჩნია კანონის შეზღუდული განმარტება, რომელიც იმდენად შეესაბამება კანონმდებლის ნებას, რამდენადაც კონსტიტუციურია.⁴⁸

მოცემული შემთხვევებისთვის არ არის ერთმნიშვნელოვნად დადგენილი თუ რამდენად აძლევს კონსტიტუციური განმარტების

⁴⁵ შიאו ა., ხელისუფლების თვითშეზღუდვა კონსტიტუციონალიზმის შესავალი, მ. მაისურაძის თარგმანი, თ. ნინიძის რედაქტორობით, თბილისი, 2003, 53.

⁴⁶ იქვე, 54.

⁴⁷ შიאו ა., ხელისუფლების თვითშეზღუდვა კონსტიტუციონალიზმის შესავალი, მ. მაისურაძის თარგმანი, თ. ნინიძის რედაქტორობით, თბილისი, 2003, 54.

⁴⁸ შვაბე ი., გერმანიის ფედერალური საკონსტიტუციო სასამართლოს გადანყვეტილებები, გერმანიის ტექნიკური თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), 2011, 1.

მოვალეობა მოსამართლეს უფლებას, რომ შეზღუდოს ან დამატების გზით გააფართოვოს კანონმდებლის ნება.⁴⁹

საქართველოს სასამართლო გადაწყვეტილებებში შრომითსამართლებრივ დავებში ძირითადად კონსტიტუციის 30-ე მუხლს ვხვდებით, რომელიც შრომის თავისუფლებას აწესებს. სასამართლოს მიერ აღნიშნული მუხლი განმარტებულია არა მხოლოდ როგორც თავისუფალი შრომის განმსაზღვრელი ნორმა, არამედ ასევე, როგორც სამსახურიდან უსაფუძვლოდ გათავისუფლებისგან დაცვის უზრუნველყოფი ნორმა.⁵⁰

კონსტიტუციის 30-ე მუხლი სასამართლოს გადაწყვეტილებებში სხვადასხვა დროს არაერთგვაროვნად განიმარტებოდა უზენაესი სასამართლოს მიერ. მაგალითად, უზენაესი სასამართლო ერთ-ერთ თავის გადაწყვეტილებაში აღნიშნავს: „საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, გათვალისწინებულია სახელმწიფოს მხრიდან თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებისთვის ხელისშემწყობი მოთხოვნები, რომელიც გულისხმობს მეწარმის უფლებას, თავისი სურვილის მიხედვით შეარჩიოს კონტრაჰენტი, აირჩიოს საწარმოს ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა, საქმიანობის საგანი, თავისი შეხედულებით დაიქირაოს და გაათავისუფლოს თანამშრომლები.... უპირველეს ყოვლისა, აღნიშნული თავისებურებები ვლინდებიან სამეწარმეო იურიდიული პირების საკუთრების უფლების რეალიზაციაში, რომლის ერთ-ერთ უმთავრეს მიზანს წარმოადგენს მოგების მიღება. ამ მიზნის მისაღწევად მას შეუძლია საკუთრებითი წესრიგის მართლზომიერი მართვა, რომლის ერთ-ერთ აუცილებელ წინაპირობას წარმოადგენს იმ მუშამოსამსახურეთა არჩევის უფლება, რომლებიც უზრუნველყოფენ მესაკუთრისგან დაქირავებული ქონებით მოგების მეწარმისთვის მიღებას.“⁵¹

⁴⁹ იქვე.

⁵⁰ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მეორე კოლეგიის 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება, მაია ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტის და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ.

⁵¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2008 წლის 2 აპრილის Nას-680-110-07 განჩინება.

უზენაესი სასამართლოს აღნიშნული განმარტების შესაბამისად, არაერთი სასამართლო დავა გადაწყდა დამსაქმებლის სასარგებლოდ, როდესაც დასაქმებული გათავისუფლებული იყო შრომის კოდექსის 2013 წელს განხორციელებულ ცვლილებებამდე მოქმედი რედაქციის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის (შრომითი ხელშეკრულების მოშლა) საფუძველზე.⁵² აღნიშნულ გადაწყვეტილებაში უზენაესი სასამართლოს მოსაზრებით, დამსაქმებელი უფლებამოსილი იყო შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტით გათავისუფლებინა მოსარჩელე და ბრძანებაში გათავისუფლების ფაქტობრივი საფუძვლის მითითება არანაირ სამართლებრივ შედეგს არ წარმოშობდა. ე.ი. სასამართლო უპირატესობას ანიჭებდა დამსაქმებლის, როგორც თავისუფალი მენარმე სუბიექტის ინტერესებს, რომელიც დამოუკიდებლად წყვეტდა საკუთარი ბიზნეს საქმიანობისთვის დამოუკიდებლად მიეღო გადაწყვეტილება არასასურველი კადრის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

2.2. საერთაშორისო აქტების გამოყენება სასამართლო პრაქტიკაში

სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, უფრო და უფრო ხშირად შეინიშნება სასამართლო გადაწყვეტილებებში საერთაშორისო სამართლებრივი აქტების გამოყენება, რაც სასამართლო გადაწყვეტილების დასაბუთებას მეტ დამაჯერებლობას სძენს. თუმცა, საქართველოში საკმაოდ პრობლემურ საკითხს წამოადგენს საერთაშორისო აქტების გამოყენება, ვინაიდან გარკვეულ შემთხვევაში არ არის დაცული ის საკანონმდებლო მოთხოვნები, რასაც ითვალისწინებს ეროვნული რეგულაციები.

2.2.1 საერთაშორისო სამართლებრივი აქტების გამოყენება ნორმატიული აქტების შესახებ საქართველოს კანონის მიხედვით

სასამართლოების მიერ ეროვნულ დონეზე საერთაშორისო სამართლის პრინციპების, ნორმებისა და ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის გამოყენება გარკვეულ საკანონ-

⁵² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2009 წლის 21 იანვრის Nას-697-917-08 გადაწყვეტილება.

მდებლო რეგულაციებშია მოქცეული მისი სპეციფიკური ხასიათიდან გამომდინარე.

თანამედროვე საერთაშორისო სამართალი ორ ძირითად წყაროს იცნობს, ესაა საერთაშორისო ხელშეკრულება და საერთაშორისოსამართლებრივი ჩვეულება.⁵³ საერთაშორისო ხელშეკრულებები შრომის სამართლის სფეროში, თუ ისინი არ ეწინააღმდეგება კონსტიტუციას, საქართველოში პირდაპირი მოქმედების აქტებია.⁵⁴ ამ საკითხთან დაკავშირებით საინტერესოა ის პროცედურული საკითხები, თუ როდიდან მიიჩნევა საერთაშორისო სამართლებრივი აქტი ქვეყნის კანონმდებლობის ნაწილად. აღსანიშნავია, რომ საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება ქვეყნის კანონმდებლობის ნაწილი ხდება მისი ტექსტის ოფიციალურად გამოქვეყნების მომენტიდან.⁵⁵ საერთაშორისო ხელშეკრულების ოფიციალურად გამოქვეყნების მოთხოვნას საფუძვლად უდევს სამართლის ისეთი პრინციპი, როგორიცაა „ნონ ობლიგატო ლეს ნისი პრომულგატე“ (კანონი არ ავალდებულებს, თუ არ არის გამოქვეყნებული).⁵⁶ თუ ხელშეკრულება ოფიციალურად გამოქვეყნებული არ არის, იგი ვერ დააკისრებს ვალდებულებას ფიზიკურ და იურიდიულ პირებს.⁵⁷

დამატებით აღსანიშნავია, რომ „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის თანახმად, ნორმატიული აქტისთვის ოფიციალური ძალის მისანიჭებლად აუცილებელია მისი გამოქვეყნება ქართულ ენაზე. ე.ი. არასახელმწიფო ენაზე გამოქვეყნებულ ნორმატიულ აქტს არ ენიჭება ოფი-

⁵³ ალექსიძე ლ., თანამედროვე საერთაშორისო სამართალი, თბილისის უნივერსიტეტის გამომცემლობა, თბილისი, 2010.

⁵⁴ ძამუკაშვილი დ., შრომის სამართალი – როგორ დავიცვათ დამსაქმებლისა და დასაქმებულის უფლებები, თბილისი, 2013, 8.

⁵⁵ კორკელია კ., ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის გამოყენება საქართველოში, გამოცემა დაფინანსებულია ევროპის საბჭოს მიერ, თბილისი, 2004, 46.

⁵⁶ იქვე.

⁵⁷ ბელგიის საკასაციო სასამართლომ 1981 წლის 19 მარტის საქმეზე *Pacific Employers Insurance Company v. Regie des Postes et Panamerican Airways* – დაადგინა, რომ საერთაშორისო ხელშეკრულებას არ შეუძლია ვალდებულება დააკისროს პირებს და გამოყენებული იყოს მათ წინააღმდეგ, თუ იგი სათანადო წესით არ არის გამოქვეყნებული, იხ. კორკელია კ., ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის გამოყენება საქართველოში, გამოცემა დაფინანსებულია ევროპის საბჭოს მიერ, თბილისი, 2004, 46.

ციალური ძალა. გასათვალისწინებელია, რომ მიუხედავად ზემოაღნიშნულისა, საქართველოს სასამართლო პრაქტიკაში ხშირად ვხვდებით ასეთი საერთაშორისო ხელშეკრულებების გამოყენებას.

2.2.2. რატიფიცირებული საერთაშორისო აქტების გამოყენება შრომითსამართლებრივ დავებში

ევროპის ქვეყნების პრაქტიკა განსხვავდება სასამართლო გადაწყვეტილებათა დასაბუთების ხარისხის თვალსაზრით. ევროპულ სახელმწიფოთა კანონმდებლობა ან პრაქტიკა ადგენს, რომ სასამართლო გადაწყვეტილებამ დასაბუთების მინიმალური მოთხოვნა მაინც უნდა დააკმაყოფილოს.⁵⁸

საქართველოს საერთო სასამართლოები შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებულ დავებში ხშირად მიმართავენ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებს. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო) შეიქმნა 1919 წელს ვერსალის სამშვიდობო კონფერენციაზე. 1946 წლიდან იგი წარმოადგენს გაეროს სპეციალიზებულ დაწესებულებას და მისი საქმიანობის ძირითად მიმართულებას წარმოადგენს ნევრ სახელმწიფოთათვის შრომითი უფლებების გაუმჯობესებისთვის კონვენციებისა და რეკომენდაციების შემუშავება. დღეის მდგომარეობით ორგანიზაციის წევრია 187 სახელმწიფო გაეროს წევრი ქვეყნებიდან.⁵⁹ საქართველო შსო-ს წევრია 1993 წლიდან. დღესდღეობით საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებულია შსო-ს 17 კონვენცია (189 კონვენციიდან),⁶⁰ აქედან 8 ფუნდამენტური კონვენცია (8 კონვენციიდან), 1 სამთავრობო კონვენცია (4 კონვენციიდან) და ტექნიკური სახის 8 კონვენცია (177 კონვენციიდან).⁶¹

⁵⁸ R., Higin, The united kingdom, in: The effect of treaties in Domestic law, F. Jacobs & Roberts (eds), 1987, 49.

⁵⁹ იხ. <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>> [19.05.2016].

⁶⁰ <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COU_NTRY_ID:102639> [19.05.2016].

⁶¹ <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COU_NTRY_ID:102639> [19.05.2016] იხ. ასევე, ზ. შველიძე, თავი I შესავალი, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის

საქართველოს მიერ მხოლოდ 1993-2004 წლებში ხდებოდა აქტიურად შსო-ს აქტების რატიფიცირება, თუმცა აღსანიშნავია, რომ აღნიშნული პერიოდის შემდგომ საქართველოს მიერ შსო-ს მხოლოდ ერთი კონვენციის რატიფიცირება მოხდა.⁶² შსო-ს შრომის საერთაშორისო სტანდარტების იმპლემენტაციის საკითხი გარკვეულწილად დამოკიდებულია ორგანიზაციის წევრი ქვეყნების დამსაქმებლებისა და დასაქმებულთა ეროვნული ასოციაციების აქტიურობაზე, მათ გამოცდილებაზე.⁶³ სასურველია, როგორც კი შსო მიიღებს ახალ კონვენციასა თუ რეკომენდაციას, თითოეულმა წევრმა სახელმწიფომ დაუყოვნებლივ გააცნოს იგი შესაბამის ეროვნულ ორგანოებს შემდგომი რეაგირებისთვის.⁶⁴

საქართველოსა და ევროკავშირის ასოცირების ხელშეკრულების მიხედვით, სასამართლო ვალდებულია გაატაროს საკანონმდებლო რეფორმები და ეროვნული კანონმდებლობა შეუსაბამოს შრომის საერთაშორისო სტანდარტებს. ამისთვის კი ერთ-ერთ აუცილებელ საკითხს წარმოადგენს იმ კონვენციების რატიფიცირება საქართველოს მიერ, რომელიც რატიფიცირებული არ არის.⁶⁵

შრომითსამართლებრივ დავებში, ხშირად იყენებენ ევროპის სოციალურ ქარტიას (ევპ). რატიფიცირების დროს ევპ-ს გაუკეთდა დათქმა, რომლის თანახმადაც საქართველო სავალდებულოდ აღიარებდა ქარტიის მხოლოდ გარკვეულ მუხლებსა და პუნქტებს.⁶⁶

შრომითსამართლებრივი დავების განხილვისას სასამართლოები ხშირად, ასევე, მიმართავენ „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტს (საქარ-

სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017.

⁶²<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COU_NTRY_ID:102639> [07.05.2016].

⁶³ Servais J.M., Universal Labor Standards and National Cultures, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vo. 26, Issue 1, 2004, 40.

⁶⁴ Servais J.M., ILO Standards of Freedom of Association and Their Implementation, International Labour Review, 1984, 766.

⁶⁵ ევროკავშირი – საქართველოს ასოცირების ხელშეკრულება, ელექტრონული ვერსია, იხ.: <<http://www.mfa.gov.ge/>> [22.05.2016].

⁶⁶ საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 13 ივლისის დადგენილება „ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებულის)“ და მისი დანართის რატიფიცირების თაობაზე, სსმ, 82.

თველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან). გასათვალისწინებელია ასევე ევროპის კავშირის დირექტივები, რომელიც სავალდებულოა ევროკავშირის წევრი ქვეყნებისთვის.⁶⁷

2.2.3. სარეკომენდაციო ხასიათის არარატიფიცირებული საერთაშორისო აქტების გამოყენება შრომითსამართლებრივ დავებში

შრომითსამართლებრივი დავების გადაწყვეტისას სასამართლოს გადაწყვეტილებებში შეეხვდებით ისეთ საერთაშორისო აქტებს, რომლებიც არ არის სავალდებულოდ შესასრულებლად აღიარებული საქართველოს მიერ. მიუხედავად იმისა, რომ სასამართლოები აღნიშნავენ მათ არასავალდებულო ხასიათს, სასამართლოს მიერ მიღებულ იქნა არაერთი გადაწყვეტილება რომელიც დაფუძნებულია არარატიფიცირებულ, სარეკომენდაციო ხასიათის ნორმებზე.⁶⁸

გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის საერთაშორისო სასამართლოს გარკვეულ შემთხვევებში სრული იურიდიული ძალა მიუნიჭებია არარატიფიცირებული სამართლებრივი აქტებისთვის.⁶⁹

საქართველოს სასამართლო პრაქტიკაში, ხშირად ვხვდებით შსო-ს „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ 158-ე კონვენციის გამოყენებას. კერძოდ, სასამართლოები თავის გადაწყვეტილებებში იყენებენ „გონივრული საფუძვლის“ სტანდარტს/პრინციპს, რომელიც განეკუთვნება საერთაშორისო ჩვეულებით სამართალს და იურისტთა ნაწილის მიერ მიჩნეულია სავალდებულოდ არა მხოლოდ კონვენციის

⁶⁷ Manfred L., Labor Law in Europe, Ritsumeikan Law Review, N20, 2003, 103.

⁶⁸ იხ. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 24 დეკემბრის N2/10996-15 გადაწყვეტილება; ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 05 იანვრის N2/1189-15 გადაწყვეტილება; ფოთის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 10 თებერვლის N030210015001158662 გადაწყვეტილება.

⁶⁹ იხ. Reisman W. M., Unratified Treaties and Other Unperfected Acts in International Law: Constitutional Functions, Vanderbilt Journal of Transnational Law, N3, vol35, 2002, 731.

ძალით ხელშემკვრელი სახელმწიფოებისთვის, არამედ ყველასთვის საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლის საფუძველზე.⁷⁰

სასამართლო გადაწყვეტილებებში, ასევე, ხშირად ვხვდებით ევპ-ს 24-ე მუხლს, რომელიც არ არის სავალდებულოდ აღიარებული საქართველოს მიერ.⁷¹

2.4. პრეცედენტული სამართლის გამოყენება სასამართლო პრაქტიკაში

საქართველოს კონსტიტუციის 84-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, „მოსამართლე თავის საქმიანობაში დამოუკიდებელია და ემორჩილება მხოლოდ კონსტიტუციასა და კანონს.“ თუმცა, მართლწესრიგი არ შეიძლება იყოს იდეალურად სრულყოფილი.⁷² კანონი ვერ გაითვალისწინებს კონკრეტული ურთიერთობების გადაწყვეტის ყველა შესაძლო მოდელს.⁷³

სასამართლო გადაწყვეტილებათა როლი განსაკუთრებით დიდია შრომის სამართალში. სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულება გულისხმობს სწორედ სახელმწიფოს მოვალეობას – „გაატაროს ცალკეული ქმედითი ღონისძიებები ადამიანის უფლებათა ეფექტური დაცვის მიზნით“.⁷⁴

⁷⁰ კასრაძე ლ., სახელმწიფოს მინიმალური ვალდებულება და „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების საქმეში: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტი, ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველოს, სტატიათა კრებული, რედ., კონსტანტინე კორკელია., GIZ პროგრამა: სამართლისა და იუსტიციის რეფორმის კონსულტაცია სამხრეთ კავკასიაში, თბილისი, 2011, 110.

⁷¹ ევპ-ს 24-ე მუხლის გამოყენებასთან დაკავშირებით იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 30 იანვრის №ს-883-845-2014 გადაწყვეტილება, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2010 წლის 23 მარტის №ს-1261-1520-09 გადაწყვეტილება, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2013 წლის 24 ივნისის №ს-431-407-2013 გადაწყვეტილება და სხვ.

⁷² ხუბუა გ., სამართლის თეორია, თბილისი, 2004, 132.

⁷³ იქვე.

⁷⁴ A. Mowbray, The development of positive Obligations Under the ECHR by the European Court of Human Rights, 2004, p.2, სტატიიდან: ბოხაშვილი ბ, ადამი-

2.4.1. პრეცედენტის ჩამოყალიბება, როგორც საკითხის გადაჭრის სამართლებრივი წინაპირობა

დღესდღეობით საქართველოს სასამართლო პრაქტიკაში შეინიშნება სასამართლოს მცდელობა გასცდეს საკანონმდებლო რეგულაციებს და სამართლიანი გადაწყვეტილების გამოტანის მიზნით დაეყრდნოს სასამართლოს პრეცედენტულ გადაწყვეტილებას.

სასამართლო გადაწყვეტილების „სამართლის წყაროდ აღიარება დროის მოთხოვნაა“.⁷⁵ მოსამართლე გადაწყვეტილების გამოტანისას სავალდებულოდ მიიჩნევს შესაბამის საკითხთან მიმართებით უკვე არსებული, განსაკუთრებით ზემდგომი ინსტანციის სასამართლო პრაქტიკის გათვალისწინებას.⁷⁶

2.5 ნორმის ინტერპრეტაციის მეთოდების გამოყენება შრომითსამართლებრივ დავებში

ხშირად მოსამართლე ექცევა ისეთ სიტუაციაში, როდესაც „სასამართლოს ცალსახა განსაზღვრებით, ინტერპრეტაციის უდავო წესებითა და პრინციპებით სამართლიანობა იკარგება“.⁷⁷ სადაც მოსამართლეს კანონის ინტერპრეტაციისა და ხარვეზის შევსებისას გადაწყვეტილების მიღების თავისუფალი სივრცე რჩება, შეუძლია, თვითონ მიიღოს სამართლის განვითარების პროცესში მონაწილეობა.⁷⁸

ანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-2 და მე-3 მუხლებით გათვალისწინებული პოზიტიური ვალდებულებები – პრეცედენტული სამართლით დადგენილი უახლესი სტანდარტები, ადამიანის უფლებათა დაცვის თანამედროვე გამოწვევები, სტატიათა კრებული, კონსტანტინე კორკელიას რედაქტორობით, 2009, 28.

⁷⁵ კერესელიძე დ., კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, ევროპული და შედარებითი სამართლის ინსტიტუტი, თბილისი, 2009, 58.

⁷⁶ იქვე.

⁷⁷ ციპელიუსი რ., იურიდიული მეთოდების მოძღვრება, ლ. თოთლაძის თარგმანი, მ. ტურავას რედაქტორობით, მიუნხენი, 2006, 23.

⁷⁸ იქვე.

კანონის ინტერპრეტაცია მთლიანობაში წარმოადგენს არგუმენტების შერჩევისა და გადაწყვეტილებების მიღების პროცესს.⁷⁹ მართლმსაჯულება სამართალს ავითარებს იმ გზით, რომ იგი ახდენს კანონის დაზუსტებას, განვრცობას ან შესწორებას: „იგი აზუსტებს კანონს ინტერპრეტაციის შესაძლო ალტერნატივების შემუშავებით და აკეთებს არჩევანს მათ შორის“.⁸⁰

თანამედროვე სამართალში განმარტების მეთოდის შერჩევა ნორმის შემფარდებლის სუბიექტურ შეფასებაზეა დამოკიდებული.⁸¹ ცალკეული ნორმის განმარტებისას გადამწყვეტია კანონის არსის გათვალისწინება და მისი მიზნის შესაბამისი განმარტება.⁸²

3. არაერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკა

შრომითსამართლებრივ დავებში

3.1. საერთაშორისო სარეკომენდაციო ხასიათის ნორმებზე დაყრდნობით მიღებული გადაწყვეტილებები

საქართველოს საერთო სასამართლოების მიერ შრომით დავებზე გამოტანილ გადაწყვეტილებებში ხშირად ვხვდებით შსო-ს „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ 158-ე კონვენციას, რომელიც ითვალისწინებს „გონივრული საფუძვლის“ სტანდარტს. იქიდან გამომდინარე, რომ აღნიშნული კონვენცია არ არის რატიფიცირებული საქართველოს პარლამენტის მიერ, რიგ შემთხვევებში სასამართლო მას იყენებს როგორც სამართლის ირიბად შემეცნების წყაროდ. თუმცა 2015 წელს, თბილისის სააპელაციო სასამართლომ გამოიტანა პრეცედენტული გადაწყვეტილება⁸³ და მხარეთა თანასწორობისა და პროპორციულობის პრინციპის დაცვის მიზნით არ გაითვალისწინა შრომით დავებში ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით უკვე ჩამოყალიბებული ერთგვაროვანი პრაქტიკა, რითაც ახალი სიტყვა

⁷⁹ იქვე, 73.

⁸⁰ იქვე, 99.

⁸¹ კერესელიძე დ., კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, გამომც. ვროპული და შედარებითი სამართლის ინსტიტუტი, თბილისი, 2009, 74.

⁸² იქვე.

⁸³ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 17 ივლისის N28/1152-15 განჩინება.

თქვა სამართალწარმოებაში და არარატიფიცირებულ საერთაშორისო კონვენციის ნორმაზე დაყრდნობით შრომითი დავებისთვის განსაზღვრა ხანდაზმულობის სპეციალური ვადა. შემდგომში, აღნიშნული გადაწყვეტილება საფუძვლად დაედო პირველი ინსტანციის არაერთ გადაწყვეტილებასაც.⁸⁴

საინტერესოა ის მოტივები და საფუძვლები, რამაც უბიძგა სასამართლოებს გადაწყვეტილება გამოეტანათ არარატიფიცირებულ საერთაშორისო კონვენციაზე დაყრდნობით, მაშინ როდესაც ეროვნული კანონმდებლობა ასეთ შემთხვევებს არ ითვალისწინებს.

3.1.1. სასამართლოს გადაწყვეტილებით შრომით დავაზე ხანდაზმულობის ვადის დადგენა

ზემოაღნიშნულ პრეცედენტულ გადაწყვეტილებაში, საქმის მასალებით დგინდებოდა, რომ მოსარჩელემ სასამართლოს სარჩელით მიმართა გათავისუფლებიდან თითქმის 2 წლისა და 11 თვის გასვლის შემდეგ.⁸⁵ შსო-ს „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ 158-ე კონვენციის მე-8 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, თუკი მუშაკმა გათავისუფლების გადაწყვეტილება არ გაასაჩივრა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან გონივრულ ვადაში, ითვლება, რომ მან უარი თქვა გასაჩივრების უფლებაზე. თბილისის სააპელაციო სასამართლომ ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილებით შრომით დავებზე მიზანშეუწონლად მიიჩნია ჩვეულებრივი სამოქალაქო სასამართლებრივი ურთიერთობებისთვის დადგენილი სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადის გავრცელება და არარატიფიცირებულ საერთაშორისო კონვენციასა და რეკომენდაციაზე დაყრდნობით, ხანდაზმულობის გონივრულ ვადად დაადგინა 6 (ექვსი) თვე. თუმცა, საქართველოს

⁸⁴ იხ. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2015 წლის 24 დეკემბრის N2/10996-15 გადაწყვეტილება; ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 05 იანვრის N2/1189-15 გადაწყვეტილება, ფოთის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 10 თებერვლის N030210015001158662 გადაწყვეტილება.

⁸⁵ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 17 ივლისის N2ბ/1152-15 განჩინება.

უზენაესმა სასამართლომ აღნიშნულ საქმეზე მსჯელობისას არა-რატიფიცირებული კონვენციის სასამართლო გადაწყვეტილების სამართლებრივ საფუძვლად გამოყენება არ მიიჩნია კანონიერ ქმედებად.⁸⁶ ამასთანავე, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ მოგვიანებით განმარტა, რომ 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებულ ცვლილებებამდე შეწყვეტილ შრომით ურთიერთობებზე უნდა გავრცელდეს სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა, ხოლო ამის შემდგომ შეწყვეტილ შრომით ურთიერთობებზე – ერთთვიანი გასაჩივრების ვადა.⁸⁷

თბილისის სააპელაციო სასამართლომ ზემოაღნიშნული ექვსთვიანი გასაჩივრების ვადის გონივრულობა ანალოგიით დაუკავშირა მოსარჩელის გათავისუფლების პერიოდში არსებული შრომის კოდექსის რეგულაციას, შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით ექვსთვიანი გამოსაცდელი ვადის არსებობას: „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გასაჩივრების ექვსთვიანი ვადა უზრუნველყოფს იმას, რომ გათავისუფლებულმა მუშაკმა ამ ვადაში სრულად გაანალიზოს დათხოვნის საფუძვლები, გადაწყვიტოს მისი შეცდომა ან — არა, არ ჩამორჩეს სანარმოს, დაწესებულების თუ მათი სერვისის ოპერაციული საჭიროებიდან გამომდინარე დინამიკას. ამავე დროს, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ იმავე სანარმოს სხვა მუშაკები მთელი ამ პერიოდის განმავლობაში ანაზღაურებას იღებდნენ მათ მიერ გაწეული შრომის საფასურად, მაშინ როდესაც მოსარჩელემ საკმაოდ დააყოვნა და 2 წლისა და 11 თვის შემდეგ მოითხოვა სამუშაოზე აღდგენა და შრომის ანაზღაურება იმ პირობებში, როდესაც მას არ გაუწევია შრომა“.⁸⁸

პალატამ აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მიერ სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნით გათავისუფლებიდან თითქმის 2 წლისა და 11 თვის შემდგომ მიმართვა ეწინააღმდეგება სამართლებრივი სახელმწიფოს პრინციპს. აღნიშნულ საქმეში სააპელაციო პალატამ თავისი მსჯელობა დააყრდნო გერმანიის

⁸⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 07 ოქტომბრის Nას-483-457-2015 გადაწყვეტილება.

⁸⁷ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 29 იანვრის Nას-445-424-2015 გადაწყვეტილება.

⁸⁸ თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 17 ივლისის Nბზ/1152-15 განჩინება.

ფედერალური უზენაესი სასამართლოს მსჯელობას და გად-
ანწყვეტილებაში აღნიშნა, რომ „სამართლებრივი სტაბილურობა,
როგორც სამართლებრივი სახელმწიფოს პრინციპისთვის დამახ-
ასიათებელი ორგანული პოსტულატი მოითხოვს, რომ მოქალაქეს
ჰქონდეს მისთვის მოსალოდნელი შეზღუდვების განჭვრეტისა და
ამისთვის სათანადო მომზადების შესაძლებლობა. თუმცა, სა-
მართლებრივი სახელმწიფოს პრინციპს განეკუთვნება არა მხო-
ლოდ სამართლებრივი სტაბილურობა, არამედ, მატერიალური სა-
მართლიანობაც. კანონმდებელი ყოველთვის თანაბრად ვერ ით-
ვალისწინებს სამართლებრივი სახელმწიფოს ამ ორივე მხარეს. თუ
სამართლებრივი სტაბილურობა დისონანსში იმყოფება თა-
ნასწორობასთან, მაშინ კანონმდებლის ამოცანაა, მიემხროს ან
ერთ ან მეორე მხარეს“.⁸⁹

სასამართლო მიიჩნევს, რომ „თანასწორობის პრინციპი უნდა
შეფასდეს როგორც საკუთრივ დამსაქმებელთან, ასევე სხვა და-
საქმებულთან მიმართებით... ორმხრივი ინტერესების, ასევე
სხვა დასაქმებულთა მიმართ თანასწორი ბალანსის დაცვის
მიზნებისთვის გასაჩივრების ვადა არ უნდა იყოს ძალიან დიდი და
იგი უნდა განისაზღვროს 6 (ექვსი) თვით“.⁹⁰

გასაჩივრების ხანგრძლივი ვადის არსებობა შესაძლებლობას
აძლევს დასაქმებულს, რომ მან ხანდაზმულობის ვადის ფარგლებ-
ში უკანასკნელ თვეს მიმართოს სასამართლოს და მოითხოვოს ამ
სრული დროის განმავლობაში განაცდური ხელფასის ანაზღაურე-
ბა მაშინაც კი, როდესაც პირვანდელ მდგომარეობაზე აღდგენა მის
ინტერესებში არ არის.⁹¹

სასამართლომ აღნიშნა, რომ „დასაქმებულის მხრიდან იმავე
ვადაში სარჩელის აღძვრისას, უთუოდ დაცული იქნებოდა დამსაქ-

⁸⁹ გერმანიის ფედერალური უზენაესი სასამართლოს მეორე სენატის 1969
წლის 26 თებერვლის განჩინება 2BvL15 23/68, იხ. ციტირება: თბილისის
სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო პალატის 2015 წლის 17 ივლისის
N28/1152-15 განჩინება.

⁹⁰ იქვე.

⁹¹ ჩაჩავა ს., შრომის ხელშეკრულების ნებაზე დამოკიდებული და მხარეთა
ნებისგან დამოუკიდებელი შეწყვეტა – 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებებ-
ით დამკვიდრებული ახალი კლასიფიკაცია, შრომის სამართლის უახლესი
ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, ს. ჩაჩავას რედაქტორობით,
გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ), თბი-
ლისი, 2014.

მებლის, ასევე სხვა დასაქმებულთა უფლებებისა და ინტერესებისადმი გულისხმიერად მოპყრობის პრინციპი, რაც ძალზედ მნიშვნელოვანია კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში“.⁹²

ერთი მხრივ, მისასალმებელია გადაწყვეტილების მიღებისას სასამართლოს მსჯელობა პროცესის მონაწილეთა თანასწორობისა და პროპორციულობის პრინციპებზე, თუმცა მეორე მხრივ, საინტერესოა ჰქონდა თუ არა უფლება სასამართლოს დაენესებინა გადაწყვეტილებით ეროვნული კანონმდებლობით განსაზღვრული სამოქალაქო უფლების განსხვავებული რეგულაცია. მართალია, გადაწყვეტილების მიღებისას მოსამართლის თავისუფლების მკაცრი ბოჭვა კანონის ტექსტით ფრანგმა განმანათლებლებმა უალტერნატივოდ მიიჩნიეს და მონტესკიეს მიერ „უსულო არსებად“ წოდებული მოსამართლე მხოლოდ კანონის ტექსტის გამხმევანებადაც კი მიიჩნევა,⁹³ თუმცა, სამოსამართლო სამართლისგან განსხვავებით, პოზიტიური სამართლის მიმდევარი ქვეყნისთვის, ასეთი ქმედების განხორციელება არ არის დამახასიათებელი და წინააღმდეგობაშიც კი მოდის მოქმედ კანონმდებლობასთან.

3.1.2. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტება არარატიფიცირებული კონვენციის გამოყენებასთან დაკავშირებით

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 07 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით საქმეზე ას-483-457-205 საკასაციო პალატამ მისთვის მინიჭებული ერთგვაროვანი პრაქტიკის ჩამოყალიბების უმნიშვნელოვანესი ფუნქციიდან გამომდინარე, მიზანშეწონილად მიიჩნია განემარტა სასამართლოს მიერ სახელმწიფოს სახელით მიღებული გადაწყვეტილების არარატიფიცირებულ საერთაშორისო ნორმაზე დაფუძნების არამართებულობა. საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ

⁹² ზუგდიდის რაიონული სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2016 წლის 05 იანვრის №ას-2/1189-15 გადაწყვეტილება.

⁹³ კერესელიძე დ., კერძო სამართლის უზოგადესი სისტემური ცნებები, გამომც.ევროპული და შედარებითი სამართლის ინსტიტუტი, თბილისი, 2009, 65.

„საერთაშორისო ხელშეკრულება და შეთანხმება მხოლოდ მაშინ იქცევა საქართველოს კანონმდებლობის ნაწილად, თუ საქართველოს გაცემული აქვს თანხმობა საერთაშორისო ხელშეკრულების სავალდებულოდ აღიარებაზე, რაც შეიძლება გამოიხატოს ისეთი ფორმით, როგორიცაა ხელშეკრულებაზე ხელმოწერა, ხელშეკრულებაზე მიერთება, ხელშეკრულების რატიფიცირება და სხვ.“⁹⁴ ამასთანავე აღნიშნა, რომ „სახელმწიფო საერთაშორისო თანამეგობრობის წინაშე იღებს პოზიციურ და ნეგატიურ ვალდებულებას უზრუნველყოს კანონით დაცულ სფეროში ჩაურევლობა (ნეგატიური ვალდებულება) და უფლებათა დასაცავად შეიმუშავოს შესაბამისი ნორმატიული აქტები (პოზიტიური ვალდებულება)“.⁹⁵

ვინაიდან, შსო-ს 158 კონვენციის სავალდებულოდ აღიარებაზე საქართველოს გაცემული არ აქვს თანხმობა, შესაბამისად, „იგი ვერ იქნება მიჩნეული საქართველოს კანონმდებლობის განუყოფელ ნაწილად და მასზე სასამართლოს მიერ მიღებული იურიდიული ძალის მქონე დოკუმენტის — სახელმწიფოს სახელით მიღებული გადაწყვეტილების დაფუძნება უმართებულოა“.⁹⁶ ანალოგიური პრაქტიკა ჩამოყალიბდა საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სხვა გადაწყვეტილებებითაც.⁹⁷

საინტერესოა, თუ რატომ იქნა გამოყენებული პირველი ინსტანციის სასამართლოებისა და თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მიერ არარატიფიცირებული საერთაშორისო სამართლებრივი ნორმა მაშინ, როდესაც საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ ამ საკითხზე ერთგვაროვანი პრაქტიკა უკვე იყო ჩამოყალიბებული. იქნებ ეს იყო მცდელობა სასამართლოების მიერ დაემკვიდრებინათ ახალი სტანდარტი სამოსამართლო სამართლის ჩამოყალიბებისთვის.

⁹⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 07 ოქტომბრის Nას-483-457-2015 გადაწყვეტილება.

⁹⁵ იქვე.

⁹⁶ იქვე.

⁹⁷ იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 26 ნოემბრის Nას-921-871-2015 გადაწყვეტილება; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 07 ოქტომბრის Nას-483-457-2015 გადაწყვეტილება; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 26 ნოემბრის Nას-921-871-2015 გადაწყვეტილება.

3.2 არაერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკა იძულებითი განაცდურის ოდენობის გამოთვლის წესთან დაკავშირებით

შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადანაცვეტილების ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლზომიერი გათავისუფლებით მიაღება. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლზომიერ ქმედებას თან სდევს. აღსანიშნავია, რომ ანაზღაურებას ექვემდებარება იძულებითი განაცდური არა სამუშაოზე ფაქტობრივად აღდგენის დროისათვის არსებული ოდენობის გათვალისწინებით, არამედ იმ ოდენობით, რაც დასაქმებულს შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისთვის ჰქონდა და რაც მან ვერ მიიღო შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად შეწყვეტის გამო.⁹⁸ მიუხედავად ამისა, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 04 თებერვლის გადაწყვეტილებაში, სასამართლომ დამსაქმებელს დასაქმებულის სასარგებლოდ დააკისრა იძულებითი განაცდური არა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტისთვის არსებული შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სახელფასო ოდენობით, არამედ ამ პოზიციაზე გათვალისწინებული სახელფასო განაკვეთის ზრდის გათვალისწინებით. სასამართლომ დაადგინა „მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური 2011 წლის 04 ივლისიდან 2011 წლის 01 აგვისტომდე - ყოველთვიურად 132 ლარის ოდენობით, 2011 წლის 01 აგვისტოდან 2011 წლის 01 დეკემბრამდე ყოველთვიურად — 450 ლარის ოდენობით, 2011 წლის 01 დეკემბრიდან 2012 წლის დეკემბრამდე — 750 ლარის ოდენობით, ხოლო 2014 წლის 01

⁹⁸ იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 07 ოქტომბრის Nას-483-457-2015 გადაწყვეტილება, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 2 ოქტომბრის Nას-279-267-2015 გადაწყვეტილება, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 13 თებერვლის Nას-1183-1125-2014 გადაწყვეტილება.

დეკემბრიდან მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენამდე პერიოდზე 1125 ლარის ოდენობით“. შესაბამისად, სასამართლომ დასაქმებულის სასარგებლოდ არა გათავისუფლების მომენტისთვის არსებული ყოველთვიური ხელფასის ოდენობა — 132 ლარი, არამედ 2014 წლიდან 1125 ლარის დაანგარიშებით დააკისრა იძულებითი განაცდური დამსაქმებელს. აღნიშნულ გადაწყვეტილებაში აღსანიშნავია, რომ მოსარჩელეს სასარჩელო მოთხოვნაში ჰქონდა თავიდანვე აღნიშნული, რომ ითხოვდა არა ხელშეკრულების შეწყვეტის დროს მისთვის განსაზღვრულ სახელფასო განაკვეთს, არამედ ფაქტობრივად აღდგენამდე სახელფასო განაკვეთის ცვილებების შესაბამისად გაზრდილ ოდენობებს, რომელიც ეტაპობრივად ენიშნებოდა ამ პოზიციაზე დასაქმებულ პირს.

თუმცა საინტერესოა, ჰქონდა თუ არა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მსგავსი გადაწყვეტილების მიღების უფლება მაშინ, როდესაც თავად უზენაესი სასამართლოს მიერ არაერთ გადაწყვეტილებაში დადგენილი პრაქტიკის მიხედვით ერთმნიშვნელოვნად არის განსაზღვრული იძულებითი განაცდურის გამოთვლის წესი, რომლის თანახმადაც „ანაზღაურებას ექვემდებარება იძულებითი განაცდური არა სამუშაოზე ფაქტობრივად აღდგენის დროისთვის არსებული ოდენობის გათვალისწინებით, არამედ იმ ოდენობით, რაც დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დროისთვის ჰქონდა და რაც მან ვერ მიიღო შრომითი ხელშეკრულების არამართლზომიერად შეწყვეტის გამო“.⁹⁹

3.3. სასამართლოს განმარტებები შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული ალტერნატივებთან დაკავშირებით

არაერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკაა ჩამოყალიბებული საქართველოში სსკ-ს 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის გამოყენებასთან დაკავშირებით. აღნიშნული მუხლის თანახმად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით დამსაქმებელი

⁹⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 07 ოქტომბრის №ს-483-457-2015 განჩინება.

ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. ერთ-ერთ შრომით დავაზე ქუთაისის სააპელაციო სასამართლომ პირველი ინსტანციის გადაწყვეტილება შეცვალა, რომლითაც უარი ეთქვა მოსარჩელეს პირვანდელ მდგომარეობაზე აღდგენაზე და სანაცვლოდ სასამართლო კომპენსაციის გადახდის დამსაქმებლისთვის დაკისრებით შემოიფარგლა.¹⁰⁰ სასამართლომ 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის გამოყენებასთან დაკავშირებით აღნიშნა, რომ „კანონი აღდგენს ალტერნატივას: თუ ბათილად იქნება ცნობილი დამსაქმებლის გადაწყვეტილება დასაქმებულთა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, დასაქმებული შესაძლებელია აღდგეს პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო პოზიციაზე ან მიეცეს კომპენსაცია. დასაქმებულის დაცვის თუ რომელი ღონისძიება უნდა იქნეს გატარებული, ამას წყვეტს სასამართლო, საქმის ფაქტობრივი გარემოებების სრულყოფილი, ობიექტური და სამართლიანი შეფასების შედეგად“.¹⁰¹

თუმცა, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილება გააუქმა და მიიღო ახალი გადაწყვეტილება, სადაც განმარტა, რომ „დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს. თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისთვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ

¹⁰⁰ ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 16 ივლისის N2/ბ-526-2015 გადაწყვეტილება.

¹⁰¹ იქვე.

მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება“.¹⁰²

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ 2018 წლის 06 ივლისს მიიღო პრეცედენტული გადაწყვეტილება და მიუხედავად დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის გათავისუფლების შესახებ ბრძანების უკანონოდ ცნობისა, მოსარჩელეს უარი უთხრა პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში და დამსაქმებელს დააკისრა კომპენსაცია მაშინ, როდესაც პირველ და მეორე ინსტანციის სასამართლოებს სრულად ჰქონდათ დაკმაყოფილებული მოსარჩელის მოთხოვნა პირვანდელ მდგომარეობაზე აღდგენასა და იძულებითი განაცდურის დაკისრების ნაწილში.¹⁰³ აღნიშნულ გადაწყვეტილებაში სასამართლომ დაადგინა განსხვავებული პრაქტიკა, რომელიც ეხება საჯარო სამსახურში კონკურსის წესით დასაქმებული პირის შრომის უფლებებს. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ვინაიდან საჯარო სამსახური წარმოადგენს სპეციალური რეგულირების საგანს და მასში შრომითი ურთიერთობები ცალკეულ შემთხვევებში განსხვავებულად წესრიგდება, პირვანდელ მდგომარეობაზე აღდგენა შეუძლებელი იყო, ვინაიდან აღნიშნულ პოზიციაზე უკვე იყო დასაქმებული კანონმდებლობით დადგენილი საკონკურსო წესით შერჩეული პირი.

დასკვნა

ნაშრომში განხილული საკითხების ანალიზმა ცხადჰყო, რომ მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო არ არის სამოსამართლო სამართლის ქვეყანა, სასამართლო ცდილობს არ იყოს მხოლოდ კანონის გამხმოვანებელი და მისით შებოჭილი, მაშინ, როდესაც შედეგობრივი თვალსაზრისით ნათელია კანონიერი გადაწყვეტილების გამოტანის შემთხვევაში არაგონივრული შედეგის დადგომა.

უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებები პრეცედენტულ სახეს იღებს. ზემდგომი ინსტანციის გადაწყვეტილებებს იშველი-

¹⁰² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 29 იანვრის №ს-951-901-2015 გადაწყვეტილება.

¹⁰³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 06 ივლისის №ს-1103-1060-2016 გადაწყვეტილება.

ებენ როგორც თავად მხარეები საკუთარი პოზიციების დასადასტურებლად, ასევე თავად სასამართლოები გადაწყვეტილების მყარი დასაბუთებისთვის.

სასამართლოს მიერ სამართლიანი გადაწყვეტილების გამოტანა ხელს შეუწყობს პირის მიერ უფლების ბოროტად გამოყენების შემთხვევების აღკვეთას. ის გარემოება, რომ უკანონოდ გათავისუფლებულმა დასაქმებულმა შემჭიდროვებულ ვადებში უნდა აღძრას სარჩელი და იდავოს დარღვეული უფლებების აღდგენისთვის, კანონმდებლობით უნდა იყოს გათვალისწინებული შესაბამისი ხანდაზმულობის ვადის დადგენით. თუმცა, როდესაც კანონმდებლობა მკაცრად ვერ განსაზღვრავს ასეთ ვადას, სასამართლოს უნდა ჰქონდეს უფლება გარკვეულ ჩარჩოში მოაქციოს აღნიშნული საკითხი.

არარატიფიცირებული საერთაშორისო კონვენციის პრაქტიკაში გამოყენება ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ ეროვნული რეგულაციები საჭიროებს მეტ დახვეწას. საქართველო ვალდებულია აქტიურად ახორციელებდეს იმ საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ გამოცემულ საერთაშორისო აქტების ეფექტურ გამოყენებასა და ეროვნულ კანონმდებლობაში იმპლემენტაციას, რომლის წევრიც ის არის. იმისთვის, რომ შრომითი ურთიერთობები და ამ ურთიერთობებიდან წარმოშობილი დავები იყოს სამართლიანად გადაწყვეტილი, აუცილებელია კანონმდებლობაში საერთაშორისო სტანდარტების სწორი იმპლემენტაცია, რათა საქართველოს სახელით გამოტანილი სასამართლო გადაწყვეტილება ეფუძნებოდეს არა საერთაშორისო ნორმას, არამედ ეროვნულ კანონმდებლობას.

სასურველი იქნება საერთაშორისო პრაქტიკის მსგავსად შრომითი დავების განმხილველი ცალკე სასამართლოს არსებობაც, რაც ხელს შეუწყობს შრომითი დავების ეფექტურ და დროულ გადაწყვეტას.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, შრომითი დავების სპეციფიკური ხასიათიდან გამომდინარე, ნათელია, რომ იგი განსხვავებულად უნდა წესრიგდებოდეს. იქიდან გამომდინარე, რომ შრომით დავებში სამოქალაქო საპროცესო სამართალში დამკვიდრებული პრინციპები სახეს იცვლის და განსხვავებულად წარმოგვიდგება, ხაზს უსვამს ამ სფეროს განსხვავებულად მონესრიგების აუცილებლობას განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც

სამართლებრივი რეგულაციები ვერ უზრუნველყოფს ყველა იმ შემთხვევის გათვალისწინებას, რაც ამ ურთიერთობებიდან წარმოიშობა.