

საქართველო ინიციატივა, რომლის სამსახურში აღდგენის შესაძლებლობას მოსკოვს!

წინამდებარე სტატია (თებერვალი, №2 2009 წ.) ჟურნალში „ბიზნესი და კანონმდებლობა“ დაბეჭდილი სტატიის „შრომის ხელშეკრულების მოშლა“ ერთგვარი გაგრძელებაა და მიზნად ისახავს მკითხველს აუწყოს, რომ საქართველოს მართლმსაჯულებას აქვს უნარი გამოიყენოს სამართლიანი გადანაცვები და სამსახურში აღადგინოს კანონსაწინააღმდეგოდ განთავისუფლებული თანამშრომელი.



დავით აკაშუაშვილი

თბილისის ეკონომიკურ ურთიერთობათა სახელმწიფო უნივერსიტეტისა და გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტის პროფესორი

საქართველოში იმ დროს, როდესაც სახელმწიფოს აქცენტი ახალი სამუშაო ადგილების შექმნაზე აქვს გადატანილი, ხშირია მოსახლეობის საჩივარი მეწარმე დამსაქმებელთა თავნებობაზე. საჩივრის მიზეზი, როგორც წესი, სამსახურიდან უსამართლო დათხოვნა, ანუ, შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა დამსაქმებლის ინიციატივით.

მოსახლეობაში გავრცელებულია აზრი, რომ დამსაქმებელს ნებისმიერ დროს და მიზეზის გამოცხადების გარეშე შეუძლია ცალმხრივად შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობები რომელიმე კონკრეტულ ან მრავალ დასაქმებულთან და, რომ ასეთი მოქმედება კანონზომიერია. საფუძვლად სახელდება ის გარემოება, რომ, რადგან მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის მიხედვით შექმნილი ნებისმიერი ორგანიზაციული სამართლებრივი ფორმის საწარმო კერძო სამართლის სუბიექტია, მას თავისი პატრონი ჰყავს და ეს პატრონი უფლებამოსილია საკუთარი ერთპიროვნული შეხედულებით გადაწყვიტოს დასაქმებულის ბედი. უნდა ითქვას, რომ მოსახლეობაში ასეთი აზრის გავრცელებას ხელი შეუწყო 2006 წელს შემოღებულმა საქართველოს შრომის კოდექსმა, რომელსაც

დღეს საზოგადოების დიდი ნაწილი კრიტიკის ქარცეცხლში ატარებს და შეცვლას მოითხოვს.

ამას წინათ, ერთ-ერთ კოლეგასთან საუბრისას ვახსენე, რომ დავასრულე 2007 წელს გამოცემული სტუდენტებისათვის და პრაქტიკოს-იურისტებისათვის განკუთვნილი სახელმძღვანელო წიგნის „შრომის სამართალი“ გადაშვება და გამოსაცემად მომზადება (ამჟამად უკვე გამოცემულია, რისთვისაც კიდევ ერთხელ ვუხდი მადლობას საგამომცემლო სახლს „ინოვაციას“) პასუხად შენიშნა მივიღე – რად გვიწინა სახელმძღვანელო, როცა 2006 წლიდან საქართველოში შრომის სამართალი აღარ არსებობს. ეს პიროვნება ჩვენთვის პატივსაცემი მეცნიერ იურისტია და მიუხედავად იმისა, რომ შრომის სამართლის შესანიშნავი სპეციალისტია სხვათა მსგავსად მიიჩნევა, რომ მრავალი შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგება საქართველოს შრომის კოდექსმა დამსაქმებელთა სასარგებლოდ გადაწყვიტა. ამ მიმართებით იურისტების უმეტესი ნაწილი თითქმის იმავე აზრზეა, რაზეც იურიდიული განათლების არ მქონე ჩვეულებრივი მოქალაქეების უმეტესობაა.

საზოგადოება დარწმუნებულია, რომ სამსახურში აყვანა, შრომის

ხელშეკრულების დადების პირობების შეთავაზება, მათ შორის, სამუშაო დროის დაწესება და შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა, ანუ, ხელშეკრულების მოშლა, დამსაქმებლის ერთპიროვნული უფლებამოსილებაა.

საკითხს ისიც ამძაფრებს, რომ მოსამართლეთა ძალზე დიდი ნაწილი მიიჩნევს თითქოს საქართველოს შრომის კოდექსით დასაშვებია შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა დასაქმებულის მიერ ერთპიროვნული ნების გამოვლენით. უფრო მეტიც, მოსამართლეთა შორის ის აზრიც ტრიალებს, თითქოს სამსახურიდან დათხოვნით უკმაყოფილო დასაქმებული სამსახურში აღდგენას ვეღარ მიაღწევს, რადგან, ისინი თვლიან, რომ შრომის ის სამართლებრივი ნორმები არ არსებობს, რომლებზე დაყრდნობითაც შეიძლება სამსახურიდან უსამართლოდ განთავისუფლებული პირის აღდგენა.

თუ შევეგუებით ასეთ ვითარებას, მაშინ, უნდა დავასკვნათ, რომ XXI საუკუნის საქართველო ფეოდალურ, (თუ არა მონათმფლობელურ ხანაში) ცხოვრობს და არა ადამიანის უფლებების დაცვისაკენ მიმართულ თანამედროვე მღელვარე ეპოქაში. მე ვერ გავიზიარებ იმ აზრს, რომ საქართველოს მოსამართლეებს, არ შესწევთ ცოდნა და გამოცდილება,

რათა სამართლიანად გადაწყვეტილიყო შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული დავები და დაზარალებული უზრუნველყოფილიყო აღადგინონ სამსახურში, აუნაზღაურონ მას ის ზიანი, რაც სამსახურიდან განთავისუფლებამ მოუტანა.

ჩემი შეხედულება მინდა გავამყარო საქართველოს სამოსამართლო პრაქტიკიდან მოტანილი მაგალითით, რომლის მიხედვითაც დაზარალებული მხარის – სამსახურიდან უსამართლოდ განთავისუფლებული პედაგოგის სასარგებლოდ პირველმა და მეორე ინსტანციის სასამართლომ მიიღო ერთნაირი გადაწყვეტილება – სამსახურში აღდგენა.

2007 წლის 25 დეკემბერს თბილისის საქალაქო სასამართლოს მოსამართლე **ლევან გვარამიძე** განიხილა **ლალი კუნჭულიას** სარჩელი საქართველოს საჯარო იურიდიული პირის ქ. თბილისის 59-ე საჯარო სკოლის წინააღმდეგ. სასარჩელო მოთხოვნა იყო კუნჭულიას სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ 2007 წლის 10 აპრილის ბრძანების უკანონოდ ცნობა და პირვანდელი უფლების აღდგენა. ბრძანების საფუძველად იყო აღებული საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის გ) პუნქტი და “ზოგადი განათლების შესახებ” საქართველოს კანონის 43-ე მუხლის “ზ” პუნქტი. პირველი ნორმის მიხედვით, შრომის ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის მიერ ხელშეკრულების პირობების დარღვევა შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის საფუძველია. მეორე ნორმის თანახმად, კი დირექტორს ენიჭება უფლებამოსილება ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე შეწყვიტოს მასწავლებელთან შრომითი ურთიერთობები ხელშეკრულების პირობების დარღვევის, სააღმზრდელო საქმიანობისთვის შეუფერებელი ქმედების ჩადენის ან კანონით გათვალისწინებული წესით არაკვალიფიციურობის დადასტურების შემთხვევაში.

სასარჩელო მოთხოვნა იყო დამყარებული ზოგადი განათლების შესახებ საქართველოს კანონის:

– განმარტებითი შინაარსის მე-2 მუხლის “ვ” პუნქტზე, მის თანმხვედრ 41-ე მუხლთან ერთად – ამ ნორმების დარღვევა, მოსარჩელის აზრით, გამოიწვია იმით, რომ დირექციის სხდომას ესწრებოდნენ პედაგოგები, მაშინ როცა ისინი დირექციაში არ შედიან. სასამართლო მოსარჩელის ამ არგუმენტს დაეთანხმა;

– მე-8 მუხლის პირველ, მე-5 და მე-8 პუნქტებზე – სასამართლო დაეთანხმა მოსარჩელეს ამ არგუმენტებსაც და დაადგინა, რომ ეს ნორმები მასწავლებელს არ დაურღვევია, რადგან, მან კანონის ფარგლებში ისარგებლა აღიარებული ყველა უფლებითა და თავისუფლებით და თავისი ქმედებით არ დააბრკოლა სხვა პირთა, კერძოდ, სკოლის პერსონალისა და მოსწავლეთა უფლებების განხორციელება, ამასთან, სკოლამ ვერ დაადასტურა ვერც ამ კუთხით წამოყენებული პრეტენზიების წარმოქმნილი გარემოებების არსებობის ფაქტი და ვერც მასწავლებლის არაკვალიფიციურობა;

– მე-19 მუხლის მე-4 პუნქტზე – სასამართლომ ამ შემთხვევაშიც გაიზიარა მოსარჩელის დასაბუთება, რადგან, სკოლის დირექტორმა ბრძანების საფუძველად მასწავლებლის დისციპლინური გადაცდომები აიღო, მაშინ, როცა მის მიერ გამოცხადებულ მითითებას, საყვედურს და სასტიკ საყვედურს ბრძანების გამოცემის დროს იურიდიული ძალა არ ჰქონდა, უფრო მეტიც, ისინი სასამართლოს მიერ უკანონოდ იყო ცნობილი 2007 წლის 12 აპრილს.

მოსარჩელეს ნორმა არ მიუთითებია, მაგრამ პირვანდელი მდგომარეობის უფლების აღდგენის მოთხოვნა ცხადად იყო წარმოდგენილი და დავა, ფაქტობრივად ამ მოთხოვნის ირგვლივ წარმოიშვა.

პირველი ინსტანციის მოსამართლემ თავისი გადაწყვეტილება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისა, ანუ, შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობების გაგრძელების შესახებ დაამყარა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველ ნაწილზე და სარ-

ჩელი დააკმაყოფილა სრულად. ეს გადაწყვეტილება სააპელაციო სასამართლომ ძალაში დატოვა.

საქმის გარკვევის მთავარი საკითხი იყო სამუშაოდან განთავისუფლების საფუძველიანობის შესწავლა. 59-ე საჯარო სკოლის დირექტორმა განთავისუფლების მიზეზად მიუთითა სკოლის პედაგოგის მხრიდან სამუშაო პირობების დარღვევა. ეს გარემოება შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის ერთ-ერთ პირობადაა მითითებული საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის გ) პუნქტში. აღნიშნული მუხლი შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის სხვა საფუძველებსაც იძლევა, მაგრამ ამჯერად მათ აღარ შევეხები, რადგან, დაწვრილებით გვაქვს გაანალიზებული 2009 წლის თებერვალში გამოქვეყნებულ ნაშრომში.

განთავისუფლების საფუძველად აღებული ნორმა შრომის ხელშეკრულების ნებისმიერ მხარეს მართლაც აძლევს უფლებას შეწყვიტოს ურთიერთობა. მაგრამ, რა გარემოებები უნდა დადგეს, რომ უკიდურესი – ურთიერთობების შეწყვეტის ზომა იყოს გამოყენებული?

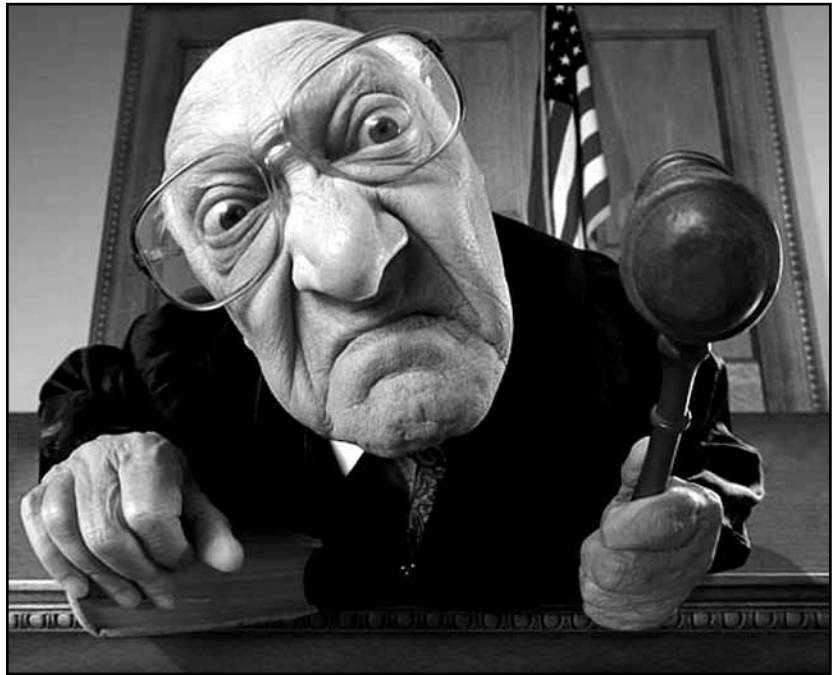
შრომითი ურთიერთობა, მითუმეტეს, პედაგოგიურ საქმიანობასთან დაკავშირებული, ხანგრძლივი ურთიერთობაა. ზოგად საგანმანათლებლო დაწესებულებაში – საჯარო სკოლაში პედაგოგიური საქმიანობა სახელმწიფო მმართველობის საგანია და პედაგოგთა პროფესიული კვალიფიკაციის სათანადო დონის მისაღწევად და შესანარჩუნებლად განათლების სამინისტროში სპეციალური ორგანო – მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრიც კი არის შექმნილი. ამდენად, ნებისმიერი სკოლა დაინტერესებულია სათანადო კვალიფიკაციის მქონე პედაგოგთან ხანგრძლივი და არა მოკლევადიანი შრომითი ურთიერთობა აკავშირებდეს.

შრომითი ურთიერთობა უნდა იყოს გამყარებული შრომითი ხელშეკრულებით რომლის ფორმაც შეიძლება იყოს როგორც ზეპირი, ისე წერილობითი. ზეპირი ხელშეკრულების ნაკლი ის არის, რომ სადაო

საკითხების გადაწყვეტა შეიძლება ვერ მოხერხდეს მრავალ პირობასთან დაკავშირებით, რადგან, მტკიცებულება შეიძლება ვერ წარმოადგინონ რაზე შეთანხმდნენ მხარეები. აღნიშნულ შემთხვევაში ვერ დადგინდება ხელშეკრულების შემადგენელი ნაწილია, თუ არა მოცემული პირობა.

ზეპირი ხელშეკრულების საყოველთაოდ ცნობილ ამ ნაკლზე იმიტომ ვამახვილებ ყურადღებას, რომ მოპასუხე მხარემ, 59-ე საჯარო სკოლამ, წერილობითი ხელშეკრულება ვერ წარმოადგინა და სასამართლომ მოდავე მხარეებს შორის არსებული ურთიერთობა ზეპირ ხელშეკრულებაზე დამყარებულად მიიჩნია, ხოლო, რა პირობები იყო შეთანხმებული მხარეების მიერ, ვერ დაადგინა. შესაბამისად, ხელშეკრულების პირობების დარღვევის საფუძველზე გამოცემული ბრძანება სამსახურიდან პედაგოგის განთავისუფლების შესახებ თბილისის საქალაქო სასამართლომ უკანონოდ ცნო, ანუ, ბათილად გამოაცხადა. გადაწყვეტილების ამ ნაწილში, ჩემის აზრით, საჭირო იყო სასამართლოს დამატებით შესწავლა სკოლის შინაგანაწესი, რომელიც ამ სკოლის პედაგოგებისთვის შრომის ხელშეკრულების სტანდარტულ პირობებს წარმოადგენს. თუ ხელშეკრულება წერილობითია, მაშინ, შინაგანაწესი დამატებითი პირობების საბუთია, ხოლო ზეპირი ხელშეკრულების შემთხვევაში ის ხელშეკრულების პირობების არსებობის წერილობით საბუთად შეიძლება მივიჩნიოთ. გარდა აღნიშნულისა, ამავე ტიპის პირობები, როგორც წესი, სკოლის წესდებაში იდება და ეს დოკუმენტიც უნდა ყოფილიყო შესწავლილი. სასამართლოს გადაწყვეტილების გაცნობისას დავრწმუნდი, რომ ამ საბუთების განხილვა და მათში არსებული პირობების ირგვლივ მსჯელობა არ ყოფილა.

გარდა აღნიშნულისა, საეჭვოდ გამოიყურება მოსამართლის მიერ ჩამოყალიბებული აზრი, თითქოს წერილობითი ხელშეკრულება სკოლასა და პედაგოგ ლალი კუნჭულიას შორის საერთოდ არ



არსებობდა. საქმე ის არის, რომ ხელშეკრულების დადებას საქართველოს შრომის კოდექსი უთანაბრებს დასაქმების მაძიებლის გაცხადების საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემულ დოკუმენტს, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება სამუშაოზე მაძიებლის მიღებასთან დაკავშირებით. ასეთი დოკუმენტის უმთავრესი სახე ბრძანებაა. წარმოუდგენლად მიმაჩნია ხელშეკრულების ან ბრძანების გარეშე პედაგოგის დასაქმება (ბრძანება კი ყველა შემთხვევაში წერილობით უნდა გაფორმდეს), სამწუხაროდ სასამართლოს ეს გარემოება არ გამოუკვლევიან. სასამართლო განხილვის ამ ნაკლოვანებებზე ყურადღებას იმიტომ ვამახვილებ, რომ საქმე მეტი სისრულით იქნებოდა შესწავლილი, თუმცა, არსობრივად, გადაწყვეტილება უნაკლოა, რადგან, იურიდიული ანალიზის შედეგად სრულადაა გამორკვეული და დადგენილი იმ გარემოებების არარსებობის, ან იურიდიული ძალის უქონლობა, რომლებიც იყო აღებული განთავისუფლების თაობაზე ბრძანების გამოცემის საფუძველად.

მოსამართლის **ლევან გვარამიას** გადაწყვეტილების მე-2 პუნქტის ანალიზს გვინდა შევხვთ თეორიული კუთხით. ამ პუნქტით, მოსა-

მართლემ პედაგოგი ლალი კუნჭულია მიიჩნია რა დაზიანებულ მხარედ, აღადგინა მისი პირვანდელი უფლება, ანუ, შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა არ დაადასტურა. გადაწყვეტილების საფუძველად მან საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილი მიუთითა, რომლის მიხედვითაც, ზიანის მიმყენებელი პირი ვალდებულია აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მაგალდებული მდგომარეობა. რამდენადაა სამართლიანი გადაწყვეტილების ეს ნაწილი შრომის სამართლის კუთხით? ამ კითხვაზე პასუხის გაცემა ძალზე მნიშვნელოვანია, უპირველეს ყოვლისა, იმიტომ, რომ, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მოსამართლეთა ძალზე დიდი ნაწილი ისე განმარტავს შრომის სამართალს, კერძოდ კი საქართველოს შრომის კოდექსს, თითქოს სამსახურიდან განთავისუფლებული პირის აღდგენის სამართლებრივ საფუძველად ასაღები კანონის ნორმა საქართველოში აღარ არსებობს.

ჯერ ერთი, კარგად უნდა გავაცნობიეროთ, რომ საქმე კერძო სამართლებრივი ურთიერთობების განსჯასთან გვაქვს. აქედან გამომდინარე, მოსამართლემ უნდა იქონიოს მხედველობაში ყველა ის პრინციპი, რომელსაც კერძო სა-



მართლებრივი ნორმები ეფუძნება. როდესაც კონკრეტული კანონი არ აწესრიგებს ურთიერთობას, ეს არ ნიშნავს, რომ საკითხის სამართლიანი გადაწყვეტილება შეუძლებელია. ზემოთ მივუთითე, რომ ასეთ შემთხვევაში მოსამართლემ ანალოგია უნდა გამოიყენოს. ამ წესს ზედმიწევნით პირნათლად მიმართა მოსამართლე ლევან გვარამიამ!

მოსამართლის სამართლიანობა და გადაწყვეტილების დასაბუთება სრულად აღიარეს სააპელაციო სასამართლოს მოსამართლეებმა **მარინა ფარცვანიამ, ქეთევან კუჭავამ** და **თამარ ზამბახიძემ**. მოსამართლეთა სწორი გადაწყვეტილების პირდაპირი სამართლებრივი საფუძველი თავად შრომის კოდექსია, რომლის პირველივე მუხლის მე-2 ნაწილი ავალდებულებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმების გამოყენებას, როდესაც შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული საკითხები შრომის კოდექსით მოწესრიგებული არ არის. ასეთ სამართლებრივ ვითარებაში ანალოგიასთანაც კი აღარ გვაქვს საქმე.

შრომის ხელშეკრულების საგანი შრომაა, რომელსაც დამსაქმებლის სასარგებლოდ ეწევა დასაქმებული ანაზღაურების სანაცვლოდ. ანუ, თუ შევადარებთ ნასყიდობის

ხელშეკრულებას, ყიდვა-გაყიდვის საგანი შრომაა. მიყიდული შრომის სანაცვლოდ დასაქმებული იძენს ქონებას ყოველთვიური ხელფასის სახით. აქედან გამომდინარე, ნათელია, რომ შრომის ხელშეკრულების კანონსაწინააღმდეგო შეწყვეტის გამო დასაქმებული პერიოდულად მისაღებ ქონებას ვეღარ მიიღებს. შესაბამისად, ქონებრივი ზიანი სახეზეა. მოცემულ შემთხვევაში ქონებრივი ზიანის ჯამი შეადგენს სულ მცირე ხელფასის სახით მიუღებელ თანხას, სანამ 59-ე სკოლა შეასრულებს სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებას ან, თუ ეს გადაწყვეტილებაც გაასაჩივრა სკოლამ, მაშინ უზენაესი სასამართლოს შესაბამისი გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, თუ ისიც დასაქმებულის სასარგებლოდ იქნება მიღებული. სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებამდე მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების თარიღიდან გავიდა

18 თვე. მაშასადამე, ქონებრივმა ზიანმა შეადგინა სულ მცირე 18 თვის ხელფასის ტოლი თანხა. ამ თანხას კომპენსაციის სახით უნდა მიემატოს 1,5 ხანგრძლივობის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების თანადი თანხა.

ნიშანდობლივია ისიც, რომ მოსარჩელეს არამართო ქონებრივი, არამედ მორალური ზიანიც მიაღდა. მოსამართლეთა სასარგებლოდ შეიძლება ითქვას, რომ მათ კანონიერი გადაწყვეტილება მიიღეს და სამართლიანად დაადგინეს, რომ სამსახურიდან კანონსაწინააღმდეგოდ განთავისუფლებულმა პედაგოგმა განიცადა ქონებრივი და მორალური ზიანი (გამოწვეული სულიერი განცდით), თუმცა, ამ მხარეზე გადაწყვეტილება ყურადღებას არ ამახვილებს (მოსარჩელეს არ წამოუყენებია მოთხოვნა) და საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-5 მუხლის მე-2 ნაწილით მითითებული ზნეობის მოთხოვნების გათვალისწინებითაც გამოიტანა გადაწყვეტილება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის თაობაზე (სხვაგვარად ზომ უზნეობა იზეიმებდა). საწინააღმდეგო გადაწყვეტილების მიღების შემთხვევაში დაირღვეოდა ვალდებულებითი სამართლის უმთავრესი პრინციპიც, რომელიც ნათლადაა გამოხატული ნაპოლეონის სამოქალაქო კოდექსის 1135-ე მუხლით: **შეთანხმება ავალდებულებს არამართო მასში პირდაპირი გამოხატულის მიმართ, არამედ ყველა იმ შედეგების მიმართ, რომლებსაც სამართალი, ჩვეულება ან კანონი უკავშირებს ამ ვალდებულებას მისი ბუნების შესაბამისად.** ეს პრინციპიც სრულადაა დაცული განხილულ გადაწყვეტილებებში.

P.S. როგორც ჩემთვის გახდა ცნობილი, არსებობს საკანონმდებლო ინიციატივა, რომლის მიზანია შრომის კოდექსში პირდაპირი ნორმის შეტანა რისი პრაქტიკაში დამკვიდრება მოსაბოძს სამსახურში აღდგენის შესაძლებლობას ყველა შემთხვევაში, მართალი იქნება დასაქმებული, თუ მტყუანი. ეს სპეციალური ნორმა იქნება და სამოქალაქო კოდექსის შესაბამის ნორმას შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგებისათვის იურიდიულ ძალას გამოაცხადოს. ასეთი ცვლილების დაშვება ყოვლად მიუღებელია.