

შრომის სფეროში არსებული
კანონმდებლობისა და სასამართლო
პრაქტიკის გენდერულ ანალიზი

ქალთა საინფორმაციო ცენტრი
2011 წელი



კვლევა განხორციელდა ქალთა საინფორმაციო ცენტრის მიერ პროექტის – „სამოქალაქო საზოგადოების კონსოლიდირებული რეაქცია ქალთა უფლებების დარღვევებზე, აღნიშნულ სფეროში არსებული საერთაშორისო სტანდარტების მონიტორინგის მეშვეობით“- ფარგლებში, ეროვნული დემოკრატიული ინსტიტუტის მხარდაჭერით (NDI).

პროექტის კოორდინატორი: ელენე რუსეცკაია

კვლევის ავტორი: ნათია ჯკეპლაძე

Contents

შესავალი	4
საერთაშორისო აქტები	7
შიდა კანონმდებლობა.....	15
საქართველოში შრომის კულტურის ტრადიცია და გამომწვევა.....	24
სასამართლო პრაქტიკა.....	25
მართლმსაჯულება	29
რეკომენდაციები:.....	59
დასკვნა.....	61
გამოყენებული ლიტერატურა:.....	62

შესავალი

საქართველოში მოქმედი საერთაშორისო და ეროვნული ნორმატიული წესრიგის შესახებ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებთან დაკავშირებით.

გენდერული, ანუ ქალისა და მამაკაცის თანასწორობის საკითხი, როგორც ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვის უზრუნველყოფის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფორმა, დიდ ყურადღებას იქცევს მსოფლიოს თანამედროვე სამართლებრივი განვითარების პროცესში. იგი პრობლემატურია სამართლის სხვადასხვა დარგისთვის მათი მოწესრიგების სფეროების მიხედვით, მათ შორის, კონსტიტუციური სამართლისათვის, ვინაიდან, გენდერული თანასწორობის ის ძირითადი პრინციპები, რომლებიც სხვადასხვა დარგს უღვევს საფუძვლად, უპირველესად, სწორედ კონსტიტუციურ ნორმებში ჰპოვებს გამოხატულებას.¹

ქალთა უფლებების დაცვისა და გენდერული თანასწორობის ძირითადი პრინციპები საზღვარგარეთის ქვეყნებში კონსტიტუციების რეგულირების სფეროს განეკუთვნება. ქალთა შესახებ კონსტიტუციური ნორმები რამდენიმე მიმართულებად იყოფა:

1. გენდერული თანასწორობა;
2. საარჩევნო უფლებებში თანასწორობის თავისებურებები;
3. ქალის შრომა;
4. დედის უფლებები;
5. ორსული ქალის უფლებები.

გენდერული თანასწორობა საერთაშორისოდ აღიარებულ პრინციპს წარმოადგენს და პრაქტიკულად ყველა ქვეყნის კონსტიტუციაში² არის დეკლარირებული, თუმცა რიგ ქვეყნებში ამ პრინციპს ახლავს უზრუნველყოფისა და ცხოვრებაში რეალურად განხორციელების საშუალებები, ხოლო რიგ ქვეყანაში მხოლოდ ფორმალურ აღიარებას აქვს ადგილი.

გენდერული თანასწორობის პრინციპი გვხვდება როგორც ე.წ. ძველ კონსტიტუციებში, მაგ. ავსტრიაში (მუხლი 7), ისე მეორე მსოფლიო ომის შემდგომ მიღებულ კონსტიტუციებში, მაგ. გერმანიაში (მე-3 მუხლი) და ე.წ. „ახალი ტალღის“ კონსტიტუციებში, ჩეხეთში (მუხლი 3.1), ამასთან,

¹ ვასილ გონაშვილი, „გენდერული თანასწორობის კონსტიტუციურ-სამართლებრივი ასპექტები“, თბილისი, 2008;

² ვასილ გონაშვილი, „საზღვარგარეთის ქვეყნების კონსტიტუციები“, თბილისი, 2004.

ადიარებულია, როგორც რესპუბლიკურ, ასევე კონსტიტუციურ-მონარქიულ ქვეყნებში.

კონსტიტუციური მონარქიის მაგალითად შეიძლება დასახელდეს ესპანეთი (მუხლი 14), ლიხტენშტეინი (მუხლი 31.2), ნიდერლანდები (მუხლი 1). ეს პრინციპი ევროპის გარდა ადიარებულია სხვა კონტინენტებზეც. მაგ. მექსიკა (მუხლი 1), ინდოეთი (მე-15 მუხლი). ეს პრინციპი ადიარეს ყოფილმა საბჭოთა ქვეყნებმაც.

შვეიცარიის კონსტიტუციის მე-8 მუხლის მიხედვით კანონი ზრუნავს მამაკაცისა და ქალის სამართლებრივ და ფაქტობრივ თანასწორუფლებიანობაზე, განსაკუთრებით ოჯახში, განათლების მიღებისას, მუშაობის პერიოდში.

გერმანიის კონსტიტუციის მე-3 მუხლში თანასწორობის იდეასთან ერთად აღნიშნულია, რომ სახელმწიფო ხელს უწყობს მამაკაცებისა და ქალების თანასწორუფლებიანობის რეალურ განხორციელებას. იღებს ზომებს არსებული ნაკლოვანებების აღმოსაფხვრელად.

თურქეთის კონსტიტუციის მე-10 მუხლში ხაზგასმულია, რომ სახელმწიფო ორგანოებმა და ადმინისტრაციულმა ინსტანციებმა თანასწორობის პრინციპის შესაბამისად უნდა განახორციელონ თავიანთი უფლებამოსილება. გარდა გენდერული თანასწორობის პრინციპისა, ქალის უფლებების დაცვის სხვა ფორმები ძირითადად გათვალისწინებულია ე.წ. „ახალი ტალღის“ ანუ 1990 წლიანი წლების შემდგომ მიღებულ კონსტიტუციებში.

ქალთა შრომის დამატებითი გარანტიები გათვალისწინებულია ჩეხეთის³ რესპუბლიკაში: ქალებს, ახალგაზრდებსა და ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული პრობლემების მქონე პირებს შრომის პროცესში აქვთ ჯანმრთელობის გაუმჯობესებელი დაცვისა და შრომის განსაკუთრებული პირობების უფლება.

სერბეთში – ქალები, არასრულწლოვნები და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები კანონის შესაბამისად უზრუნველყოფილი არიან შრომის სპეციალური პირობებითა და დაცვით (კონსტიტუციის მე-60 მუხლი).

ირლანდიის კონსტიტუციით „სახელმწიფო ახორციელებს ყოველგვარ ძალისხმევას, რათა მუშების, ქალისა და მამაკაცის, აგრეთვე არასრულწლოვანთა ჯანმრთელობა და ძალა არ იქნეს ბოროტად გამოყენებული; მოქალაქეებმა ეკონომიკური საჭიროებიდან გამომდინარე არ შეასრულონ ისეთი სამუშაო, რაც შეუფერებელია მათი სქესის, ასაკისა და ძალისთვის (კონსტიტუციის 45.2. მუხლი).

სლოვაკეთის კონსტიტუციით ქალები, არასრულწლოვნები, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები შრომის პროცესში სარგებლობენ

³ ჩეხეთის ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების ქარტია, მუხლი 29.1.

ჯანდაცვის უფლებითა და შრომის განსაკუთრებული პირობებით (მუხლი 38.1).

ტაჯიკეთის კონსტიტუციის მიხედვით კი აკრძალულია ქალების და არასრულწლოვანთა შრომის გამოყენება მძიმე და მიწისქვეშა, აგრეთვე, შრომის მავნე პირობებთან სამუშაოზე (მუხლი 35). ასევე, დედების სამართლებრივი დაცვის განსაკუთრებული ხარისხი გარანტირებულია კონსტიტუციურად.

ბულგარეთში - დედა სახელმწიფოსათვის წარმოადგენს სპეციალური დაცვის საგანს, რომელიც უზრუნველყოფს მათთვის ანაზღაურებად შვებულებას ბავშვის დაბადებამდე და დაბადების შემდეგ, უფასო სამედიცინო დახმარებას, მათი შრომის პირობების შემსუბუქებას და სხვა სახის სოციალურ დახმარებას (კონსტიტუციის 47.2 მუხლი);

მაკედონიის კონსტიტუციით სახელმწიფო განსაკუთრებით იცავს დედობას, შვილებს და არასრულწლოვნებს. არასრულწლოვნები და დედები განსაკუთრებული დაცვის უფლებით სარგებლობენ.

ლიტვიის კონსტიტუციის მიხედვით მოსამსახურე დედებისთვის კანონით გათვალისწინებულია ანაზღაურებადი მშობიარობამდელი და მშობიარობის შემდგომი შვებულება, შრომის ხელსაყრელი პირობები და სხვა შეღავათები (მუხლი 39);

საინტერესოა ინდოეთის კონსტიტუციის 42-ე მუხლის დანაწესი – სახელმწიფო იღებს ზომებს მუშაობის სამართლიანი და ჰუმანური პირობებისა და დედების დახმარების უზრუნველსაყოფად.

ცალკე აღნიშვნის ღირსია, რომ ორსული ქალების განსაკუთრებული დაცვის ნორმები მხოლოდ ზოგიერთი ქვეყნის კონსტიტუციაშია გაწერილი. მაგ. ჩეხეთის ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების ქარტიის 32.2-ე მუხლით ორსულობის პერიოდში ქალებს გარანტირებული აქვთ განსაკუთრებული ზრუნვა, შრომით ურთიერთობებში დაცვა და შრომის სათანადო პირობები; ალბანეთის კონსტიტუციაში აღნიშნულია, რომ ორსული ქალები სარგებლობენ სახელმწიფოს მხრიდან განსაკუთრებული დაცვით (მუხლი 54); სერბეთის კონსტიტუციის მიხედვით ორსული ქალების და შვებულებაში მყოფი დედების ჯანმრთელობის დაცვა უზრუნველყოფილია სახელმწიფო სახსრებით, თუ იგი სხვაგვარად არ იქნება უზრუნველყოფილი კანონის შესაბამისად (მუხლი 68); პორტუგალიაში ქალებს აქვთ სპეციალური დაცვის უფლება ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომი პერიოდის განმავლობაში. მომუშავე ქალებს, აგრეთვე, აქვთ სამსახურიდან შესაბამისი პერიოდით გათავისუფლების უფლება ანაზღაურებისა და სხვა პრივილეგიების შენარჩუნებით (კონსტიტუციის 68.3. მუხლი).

საერთაშორისო აქტები

საქართველოს კონსტიტუციის მე-6 მუხლის მიხედვით:

1. საქართველოს კონსტიტუცია სახელმწიფოს უზენაესი კანონია. ყველა სხვა სამართლებრივი აქტი უნდა შეესაბამებოდეს კონსტიტუციას.

2. საქართველოს კანონმდებლობა შეესაბამება საერთაშორისო სამართლის საყოველთაოდ აღიარებულ პრინციპებსა და ნორმებს. საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებას ან შეთანხმებას, თუ იგი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციას, აქვს უპირატესი იურიდიული ძალა შიდასახელმწიფოებრივი ნორმატიული აქტების მიმართ.

1951 წლის კონვენცია „მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ“;⁴

1953 წლის კონვენცია „ქალთა პოლიტიკური უფლებების შესახებ“;⁵

1979 წლის კონვენცია „ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“;⁶

1958 წლის ⁷ 4 ივნისის კონვენცია „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“;⁸

1957 წლის 5 ივნისის კონვენცია „იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ“;⁹

1964 წლის 9 ივლისის კონვენცია დასაქმების პოლიტიკის შესახებ“;⁹

ევროპის სოციალური ქარტია ¹⁰ რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის №1876-რს დადგენილებით.

ქარტიის I ნაწილის მიხედვით მხარეები აღიარებენ ისეთი პირობების უზრუნველყოფას, რომლებიც შესაძლებელს გახდის შემდეგი უფლებებისა და პრინციპების ეფექტურ რეალიზაციას: 1) ნებაყოფლობით არჩეული სამუშაოს შესრულების გზით საცხოვრებელი სახსრების გამომუშავების შესაძლებლობა; 2) საყოველთაო უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე; 3) საყოველთაო უფლება შრომის უსაფრთხო და ჰიგიენურ პირობებზე; 4) საყოველთაო უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე, რომელიც

⁴ საქართველოში ძალაშია საქართველოს პარლამენტის 1996 წლის 29 მაისის №153 დადგენილებით.

⁵ საქართველო შეურთდა საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 16 ივნისის №1652 – II დადგენილებით;

⁶ ძალაში შევიდა 1960 წ. 15 ივნისის, საქართველოს პარლამენტის უწყებები 1994-1995 №27-30, გვ. 134;

⁷ „საქართველოს პარლამენტის უწყებები“, 1994 წ. №20, ქობილისი გვ.68;

⁸ საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 1996 წ. 19.06. №15, გვ. 39;

⁹ იქვე: გვ. 41;

¹⁰ ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული) სტრასბურგი, 1996 წლის 3 მაისი,

https://matsne.gov.ge/index.php?option=com_ldmssearch&view=docView&id=1392164

საკმარისი უნდა იყოს ცხოვრების სათანადო პირობების შესაქმნელად;¹¹ 8) ბავშვის შეძენის შემთხვევაში, დასაქმებულ ქალთა მიერ სპეციალური დაცვის მოთხოვნის უფლება; 9) დასაქმების სფეროში თანაბარი შესაძლებლობებით სარგებლობის უფლება სქესობრივი დისკრიმინაციის გარეშე და ა.შ.

ქარტიის მე-4.3 მუხლის მიხედვით მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ ქალთა და მამაკაცთა მიერ თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღების უფლება;

ქარტიის მე-8 მუხლის 3,4,5 პუნქტის მიხედვით მხარეებმა უნდა უზრუნველყონ მეძუძური დედების მიერ სამუშაო დროის გამოყენების უფლება, დაარეგულირონ ორსული და მეძუძური ქალების, ასევე, იმ ქალების დასაქმება ღამის სამუშაოებზე, რომლებიც უვლიან ჩვილებს. აკრძალონ ორსულ, მეძუძური და ჩვილების მომვლელი დედების დასაქმება მიწისქვეშა, სამთამადნო და ყველა სამუშაოზე, რომელიც შეუფერებელია მათთვის ამ სამუშაოთა სახიფათო, არაპიგიენური ან მძიმე ხასიათიდან გამომდინარე და მიიღონ სათანადო ზომები ამ ქალების დასაქმების უფლებათა დასაცავად.

ევროსაბჭოს მინისტრთა კომიტეტის მიერ სოციალური ინტეგრაციის შესწორებული სტრატეგიის¹² მე-14 მუხლის თანახმად „ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორობა ევროპის საბჭოს ერთ-ერთი ფუნდამენტური ვალდებულებაა, რომელიც უშუალოდ უკავშირდება სოციალური ინტეგრაციის სტრატეგიას. ყურადღება გამახვილდება იმაზე, რომ სოციალურ სფეროში არც ერთმა სტრატეგიულმა ჩარევამ უარყოფითად არ იმოქმედოს გენდერულ თანასწორობაზე და რომ გენდერული მიმართულება ამ სფეროს საქმიანობის განუყოფელი ელემენტი გახდეს”.

აღსანიშნავია, გავეცნოთ ევროკავშირის კონსტიტუციის პროექტს ქალთა უფლებების კონტექსტში.

პროექტი ყურადღებას ამახვილებს გენდერულ თანასწორობაზე. ევროკავშირის ფასეულობების განმსაზღვრელ მუხლებში (1-2) დადგენილია, რომ კავშირი დაფუძნებულია ადამიანის ღირსების, თავისუფლების, დემოკრატიის, თანასწორობისა და კანონის უზენაესობის პატივისცემის ფასეულობებზე. ეს ფასეულობები წვერი სახელმწიფოების საზოგადოებისთვის საყოველთაოა, სადაც არსებითია პლურალიზმი, არადისკრიმინაციულობა, ტოლერანტობა, სამართლიანობა, სოლიდარობა, ქალებსა და მამაკაცებს შორის თანასწორობა. 1-3 მუხლით კავშირი უზრუნველყოფს სოციალურ სამართლიანობასა და დაცვას, ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობას, თაობათა შორის სოლიდარობას და ბავშვთა უფლებების დაცვას.

¹¹ სამწუხაროდ, საქართველო ქარტიის მთელი რიგი მუხლების პუნქტებს (უმნიშვნელოვანეს სოციალური დაცვის შემცველს) სავალდებულოდ არ აღიარებს.

¹² სოციალური ინტეგრაციის შესწორებული სტრატეგია დამტკიცებულია ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის მიერ 2004 წლის 31 მარტს. <http://ei2ei.ucoz.com/socialuri-integraciis-axali-strategia.pdf>

გენდერული თანასწორობის დაცვაში მოიაზრება, რომ ევროპული კანონები და ჩარჩო კანონები ადგენენ ღონისძიებებს, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობა, შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის გამოყენება დასაქმებისა და თანამდებობის დაკავების საკითხებში, მათ შორის, თანაბარი შრომისთვის თანასწორი ანაზღაურებისა და თანასწორი ფასეულობის შრომის პრინციპები. მე-4 პუნქტის მიხედვით, მუშაობის სფეროში ქალებსა და მამაკაცებს შორის პრაქტიკულად სრული თანასწორობის უზრუნველყოფის მიზნით, თანასწორი მოპყრობის პრინციპი არ უკრძალავს ნებისმიერ წევრ-სახელმწიფოს, რომ შეინარჩუნოს და მიიღოს სპეციალური უპირატესობების უზრუნველყოფისათვის საჭირო ზომები, რათა უფრო ადვილი გახდეს სქესის მიხედვით პროფესიული საქმიანობის განხორციელება ან არ დაუშვას, ან აანაზღაუროს ზარალი პროფესიულ საქმიანობაში.

თანამედროვე ევროპული მიდგომა:

„ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვა მოითხოვს ეროვნულ, რელიგიურ და საერთაშორისო დონეზე სამართლებრივი სისტემების ჩამოყალიბებას, რომელთა მეშვეობით ინდივიდებს ექნებათ შესაძლებლობა, გაასაჩივრონ და იდავონ დარღვეული უფლებების თაობაზე“.¹³

ადამიანის უფლებათა მსოფლიო კონფერენციაზე მიღებულ იქნა ვენის დეკლარაცია და სამოქმედო გეგმით¹⁴ გაცხადდა, რომ სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებები ისევე მნიშვნელოვანია, როგორც სამოქალაქო და პოლიტიკური ხასიათის უფლებები. სახელმწიფოები ვალდებული არიან, მაქსიმალურად უზრუნველყონ ყველა სახის უფლებები.

ბოლო ათწლეულების განმავლობაში რეგიონალურ და საერთაშორისო დონეზე განვითარებული სამართლებრივი და სასამართლო პრაქტიკა მიგვანიშნებს იმ ფაქტზე, რომ ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების გასაჩივრება შესაძლებელია, მაგრამ არა პირდაპირი, არამედ ირიბი გზით, სამოქალაქო და პოლიტიკური ხასიათის უფლებების მოქმედების ფარგლების გაფართოების მეშვეობით.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს უახლოესი პრეცედენტული სამართალი მიგვანიშნებს, რომ თითქმის ყველა ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლება შეიძლება მოხვდეს ცალკეული სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების კონკრეტული დებულებების მოქმედების ფარგლებში, მაგ: ჯანმრთელობისა და ჯანმრთელი გარემოს უფლება ინკორპორირებული¹⁵ იქნა სიცოცხლის უფლებაში, წარმოებს არაადამიანური და ღირსების შემლახველი მოპყრობის აკრძალვაში; შრომის უფლება

¹³ გაეროს ადამიანის უფლებათა კომისარ ქ-ნ არბოს განცხადება სამუშაო ჯგუფის შეხვედრაზე. 2005 წ. 14.01;

¹⁴ [http://www.unhcr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(symbol\)/a.conf.157.23.en](http://www.unhcr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(symbol)/a.conf.157.23.en)

¹⁵ სამართ. სხვადასხვა დროს გამოცემულ კანონთა თავმოყრა და სისტემატიზაცია მათში არსებითი ცვლილებების შეუტანლად. <http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=3&t=16416>

ყოველთვის მჭიდროდაა გადაჯაჭვული მონობასა და იძულებითი შრომის აკრძალვასთან, პროფკავშირების დაპირებასთან, მათ წევრობასა და საქმიანობაში მონაწილეობასთან, რაც გარანტირებულია შეკრებისა და მანიფესტაციის უფლებით და ა.შ.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართლის ანალიზი ადასტურებს, რომ შესაძლებელია სასამართლო ზედამხედველობის განხორციელება ჯანმრთელობის უფლების, საცხოვრებლის უფლების, შრომის უფლების დაცვასთან დაკავშირებით. ეს უფლებები წმინდა ეკონომიკური და სოციალური ხასიათისაა და, ამავდროულად, უდიდესი მნიშვნელობა აქვთ თითოეული ადამიანისათვის, შესაბამისად სასამართლოს მეშვეობით მისი დაცვის შესაძლებლობა არის წინაპირობა ამ უფლებების ეფექტური განხორციელებისათვის.¹⁶

2005 წლის 24 ნოემბერს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების კომიტეტმა ზოგად მოხსენებაში დაადგინა სახელმწიფოს ვალდებულებების ცალკეული ასპექტები შრომის უფლების უზრუნველყოფასთან მიმართებით. ¹⁷ კომიტეტის მოხსენების მიხედვით, შრომის უფლების პრივატიზების ვალდებულება ხორციელდება იძულებითი და სავალდებულო მუშაობის აკრძალვით, ისევე, როგორც სამუშაოზე ყველა პირისათვის თანაბარი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფით. მისი დაცვის ვალდებულება მოიცავს სახელმწიფოს ვალდებულებას – მიიღოს კანონმდებლობა ან სხვა დონისძიებები, რომლებიც უზრუნველყოფენ თანაბარ სამუშაოზე თანაბარ ხელმისაწვდომობას, ასევე, დაადგინენ იმის გარანტიას, რომ პრივატიზაციის პროცესმა არ შელახოს მუშათა უფლებები. მუშაობის უფლება უზრუნველყოფს არა პირის უფლებას – იქნეს დასაქმებული, არამედ, იგი იცავს დასაქმებული პირის უფლებას – არ იქნეს გათავისუფლებული მნიშვნელოვანი მიზეზის გარეშე და არასამართლიანად.¹⁸

შრომის უფლების განხორციელების ვალდებულება გულისხმობს სახელმწიფოს მხრიდან დასაქმების პოლიტიკის შემუშავებასა და შესაბამისი ტრენინგების განხორციელებას, სახელმწიფოს ზრუნვას უმუშევრობის წინააღმდეგ ეფექტური პოლიტიკის შემუშავებასთან დაკავშირებით.

შრომის უფლება მჭიდრო კავშირშია ევროპული კონვენციის მე-4 მუხლით უზრუნველყოფილი მონობისა და იძულებითი შრომის აკრძალვასთან. ¹⁹ ევროპული სასამართლო თავისი პრაქტიკით, ასევე,

¹⁶ ადამიანის უფლებათა დაცვის ევროპული და ეროვნული სისტემები, სტატიათა კრებული, 2007 წ. თბილისი, გვ. 23-25;

¹⁷ ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებათა კომიტეტის 35-ე სხდომა, უნევა, 2005 წ. 7-25 ნოემბერი. პუნქტი 1.

¹⁸ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია №158, „სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ“;

¹⁹ საქმე – Siliadin v. France, 2005 წლის 26 ივლისის განჩინება, სტრასბურგის სასამართლო;

უზრუნველყოფს, აიკრძალოს დისკრიმინაციის გამოვლინებები შრომით ურთიერთობებში.²⁰

აღნიშნულ და სხვა საქმეებს მოგვიანებით დეტალურად დავუბრუნდებით. ინდივიდის უფლება – არ იქნეს დისკრიმინირებული, მრავალი საერთაშორისო სამართლებრივი აქტით არის აღიარებული. მათ შორისაა: ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა შესახებ, საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა შესახებ, კონვენცია ასაკობრივი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ, იუნესკოს კონვენცია განათლების სფეროში დისკრიმინაციასთან ბრძოლის შესახებ. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის ანტიდისკრიმინაციული დებულებები კიდევ უფრო გამყარდა 2005 წლის 1 აპრილს მე-2 ოქმის ძალაში შესვლით.²¹

1997 წელს ევროპის გაერთიანების წევრი სახელმწიფოების მიერ ხელმოწერილ იქნა ამსტერდამის ხელშეკრულება,²² რომლითაც მრავალი ცვლილება შევიდა ევროპის გაერთიანების დამფუძნებელი ხელშეკრულებისა და ევროპის კავშირის შესახებ ხელშეკრულებაში, მათ შორის, მე-13 მუხლი.²³ მე-13 მუხლის მოქმედი რედაქცია ეხება დისკრიმინაციის არა ერთ კონკრეტულ საფუძველს, არამედ, მასში მოცემულია დისკრიმინაციის ერთბაშად 8 სახის საფუძველი, რომლის წინააღმდეგ ბრძოლის მიზნით შეუძლია ევროპის გაერთიანებას გადაწყვეტილების მიღება.

მე-13 მუხლი გახდა უმნიშვნელოვანესი დირექტივის მიღების საფუძველი, კერძოდ, დირექტივა დასაქმებასა და პროფესიულ საკითხებთან მიმართების დისკრიმინაციასთან ბრძოლის შესახებ.

აღნიშნული დირექტივის მიზანია არაწევრ სახელმწიფოებში, დასაქმებასა და პროფესიულ საკითხებთან მიმართებით, პროფესიული განათლების, სამუშაო პირობებისა და პროფესიულ ორგანიზაციებში წევრობის ჩათვლით, თანასწორობის პრინციპის დაცვის უზრუნველყოფა. დირექტივა სახელმწიფოებს აკისრებს ვალდებულებას, განახორციელონ შესაბამისი ღონისძიებები, რათა ყველა ინდივიდს ჰქონდეს სავარაუდო დისკრიმინაციისგან სამართლებრივი გზებით თავის დაცვის საშუალება, მათ შორის, დასაქმების პერიოდის დამთავრების შემდეგაც.²⁴

²⁰ საქმე - Schild v.Germany, 1999 წლის 18 ივლისის განჩინება სტრასბურგის სასამართლო;

²¹ აღნიშნული ოქმი ინდივიდს ანიჭებს დამოუკიდებელ უფლებას თანასწორ მოპყრობაზე;

²² ძალაში შევიდა 1999 წელს;

²³ ამ მუხლმა კვლავ განიცადა ცვლილება ნიცის ხელშეკრულების საფუძველზე.

²⁴ ევროპის გაერთიანების ვალდებულება – დაიცვას დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპი, აისახა ასევე 2000 წლის დეკემბერში მიღებულ ძირითადი უფლებების ქარტიაში. ქარტიას სარეკომენდაციო ხასიათი აქვს, თუმცა იგი ევროპული კონსტიტუციის პროექტის შემადგენელი ნაწილია;

დღესდღეობით, სახელმწიფოებრივი მმართველობის არაერთ სფეროში მიმდინარეობს რეფორმა, რომელსაც თან ახლავს ინტენსიური საკანონმდებლო ცვლილებები. სამართლებრივი სისტემის სტაბილურობის შენარჩუნების ინტერესი მოითხოვს, რომ მუდმივად, თვალსაწიერში იყოს მოქცეული ადამიანის უფლებათა სამართლის ფუძემდებლური პრინციპები. მხედველობაში უნდა იყოს მიღებული, რომ საქართველოს სახელმწიფო განვითარების პრიორიტეტად დასახულია ევროპულ სივრცესთან ჰარმონიზაცია, მიზანშეწონილად მივიჩნევთ გავცნოთ როგორც ტრადიციული, დასავლეთ ევროპის ქვეყნების, ასევე, აღმოსავლეთ ევროპის საკონსტიტუციო სასამართლოების გადაწყვეტილებებს, ისეთ პრობლემატურ საკითხებზე, როგორცაა: თანახშორება ასაკობრივი ნიშნით.²⁵

მაგალითად, ბელგიის საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილება 1999 წლის 20 იანვარი. რეზიუმე: თვითდასაქმებული პირების პენსია 1999 წლის 1 ივლისამდე შემცირდა 25%-ით (თუ ისინი არჩევენ პენსიაზე გასვლას ადრე – 60 წლის ასაკში) მაშინ, როცა ქალების პენსია 60 წლის ასაკში არ ექვემდებარებოდა რაიმე შეზღუდვას. საქმე შეეხება გარდამავალ პერიოდს, როცა ხდებოდა ქალთა და მამაკაცთა საპენსიო სქემების ჰარმონიზაცია. 1997 წლის 1 ივლისიდან ძალაში შევიდა ეტაპობრივი ცვლილება თვითდასაქმებულთა საპენსიო სქემაში იმ მიზნით, რომ თანაბარი უფლებები მიენიჭებინა ორივე სქესისათვის თანაბარი საპენსიო ასაკის დაწესებით.

სასამართლომ განაცხადა, რომ უკანასკნელი ათწლეულების განმავლობაში, რომელიც მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული, არსებობდა განსხვავება თვითდასაქმებული ქალებისა და მამაკაცების კარიერას შორის, რამაც შეიძლება ობიექტურად გაამართლოს მათი განსხვავება საპენსიო ასაკს შორის, ევროპის კავშირამაც გაითვალისწინა წევრ სახელმწიფოებში ქალებისა და მამაკაცების საპენსიო სქემებში განსხვავება და დაადგინა დროთა განმავლობაში ამ განსხვავების აღმოფხვრის აუცილებლობა.¹

სასამართლოს მიაჩნია, რომ თვითდასაქმებულ მუშათა საპენსიო სქემის შენარჩუნებას არ შეეძლო გაემართლებინა ქალებსა და მამაკაცებს შორის განსხვავების შენარჩუნება მათ საპენსიო ასაკთან დაკავშირებით – განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც ქალების დე ფაქტო დისკრიმინაცია სამუშაო სფეროში თანდათანობით შემცირდა.

გერმანიის საკონსტიტუციო სასამართლოს 1995 წლის 24 იანვრის გადაწყვეტილებით განხილული იქნა სახანძრო ბრიგადებში სავალდებულო

²⁵ ლატვია, 20.05.2003 წ. გადაწყვეტილება „უმაღლესი განათლების შესახებ“ კანონის 27.4 მუხლის და 28.2 მუხლის ტექსტის „სანამ პირი მიაღწევს 65 წლის ასაკს“ და „სამეცნიერო საქმიანობის შესახებ“ კანონის 29.5 მუხლის კონსტიტუციასთან შესაბამისობის შესახებ. სასამართლომ დაადგინა, რომ: „შეუძლებელია უმაღლესი განათლებისა და მეცნიერების ხარისხიანი განვითარება, როდესაც სამეცნიერო ან აკადემიური თანამდებობის გამომწვევტი კრიტერიუმში არის ასაკი და არა პროფესიული შესაძლებლობა“ და რომ შეზღუდვა ეწინააღმდეგება კონსტიტუციის 106-ე მუხლს.

სამსახურის შემოღების და მამაკაცებისთვის შემცვლელი მოსაკრებლის დაწესების შესაბამისობა სქესის საფუძველზე დისკრიმინაციის აკრძალვასთან, სასამართლომ განაცხადა, რომ ეს დებულებები არღვევენ აკრძალვას, მიუთითა რა თავისთავად დადგენილ პრეცედენტულ სამართალზე, რომ ქალებისა და მამაკაცების მიმართ განსხვავებული რეალობა დასაშვებია, თუ ამის თავიდან არიდება შეუძლებელია იმ საკითხების რეგულირებისათვის, რომლებიც თავიანთი ბუნებით გავლენას ახდენენ რომელიმე სქესზე, რომ არ არსებობს საკმარისი მიზეზი იმისათვის, რომ ქალები სახანძრო ბრიგადაში სამსახურისგან გამოირიცხოს მათი ფიზიკური აგებულების გამო, მოტივაცია დაეფუძნა სოციოლოგიურ და სამედიცინო მონაცემებს. სახანძრო ბრიგადაში სამსახურთან დაკავშირებით კაცების წინააღმდეგ დისკრიმინაცია არ არის გამართლებული ქალების ფაქტობრივი არახელსაყრელი მდგომარეობის კომპენსაციით, ვინაიდან მისი მიზანია არა სქესთა შორის სოციალური დიფერენციაციის გადალახვა, არამედ მისი დადგენა სპეციალურ სფეროში.

პოლონეთის საკონსტიტუციო ტრიბუნალმა 2000 წლის 31 მარტს განიხილა დებულებები, რომლებიც აწესებს უფრო დაბალ სავალდებულო ასაკს ქალი მასწავლებლების პენსიაზე გასვლისთვის, ვიდრე მამაკაცი მასწავლებლებისათვის, ასევე, არაკონსტიტუციურობის საკითხი.²⁶

არსებული ურთიერთობის შედეგად შრომითი ურთიერთობები ქალ მასწავლებელთან მთავრდება 5 წლით ადრე, ვიდრე მამაკაც მასწავლებელთან. შესაბამისად, დებულებები არღვევს თანასწორობისა და სოციალური სამართლიანობის წესს. ტრიბუნალმა აღნიშნა, ძალის მქონე კანონებს არ შეუძლიათ განსხვავებული სამართლებრივი რეჟიმი დააწესონ ქალებისა და მამაკაცებისათვის, თუ ეს განსხვავება არ არის დაფუძნებული კეთილგონივრულ, კონსტიტუციურ მოთხოვნებზე. თუ ასეთ მოთხოვნებს არ ეფუძნება, მაშინ განსხვავება არის დისკრიმინაცია და ეწინააღმდეგება თანასწორობის შესახებ კონსტიტუციურ წესს.

ტრიბუნალმა ხაზგასმით აღნიშნა, რომ კონსტიტუცია კრძალავს ინტერ აღია, წესებს, რომლებიც ახდენს ქალებისა და მამაკაცების უფლებების დიფერენცირებას „დასაქმებასა და დაწინაურებასთან დაკავშირებით, რომ მასწავლებლის სტატუსი უზრუნველყოფს დასაქმების უწყვეტობას. სადავო დებულებების თანახმად, ქალმა მასწავლებელმა არა მარტო უნდა შეწყვიტოს მისი საქმიანობის განხორციელება 5 წლით ადრე, არამედ მაშინაც, როცა მამაკაცი მასწავლებელი კვლავ იღებს სარგებელს საქმიანობის უწყვეტობის გარანტიებიდან.

ესპანეთის საკონსტიტუციო სასამართლოს 1996 წლის 23 ივლისის გადაწყვეტილებით განხილულ იქნა, რომ სქესობრივი დისკრიმინაცია (ესპანეთის კონსტიტუციის მე-14 მუხლი) არ შემოიფარგლება პირის მიმართ არახელსაყრელი მოპყრობით სქესის ნიადაგზე, არამედ, ასევე, ვრცელდება

²⁶ ომბუდსმენის შუამდგომლობის საფუძველზე.

მსხვერპლის სქესთან პირდაპირ და ნათლად დაკავშირებული მიზეზების, ან გარემოებების კომბინაციაზე. როდესაც დამქირავებელი ამტკიცებს, რომ ადგილი ჰქონდა ფორმალურ დისკრიმინაციულ განთავისუფლებას, რაც დაფარულია საკონტრაქტო ხელშეკრულებების შეწყვეტით და არღვევს დაქირავებულის ძირითად თავისუფლებას, მას აკისრია ვალდებულება, დაამტკიცოს, რომ სამსახურიდან გაშვება განპირობებულია მართლზომიერი მიზეზებით, რომლებიც არ არის დაკავშირებული ძირითადი უფლებების დარღვევის განზრახვასთან.

მომხივანი, რომელიც გაათავისუფლეს სამსახურში განმეორებით გაუმართლებელი გამოუცხადებლობისა და ორსულობის დროს არაპუნქტუალობის გამო, მიიხსენებდა, რომ სქესობრივი დისკრიმინაციის მსხვერპლი იყო თანასწორობის პრინციპის დარღვევის საფუძველზე. საკონსტიტუციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ ორსული ქალის მიმართ არახელსაყრელი მოპყრობა, ვინაიდან ეს შეიძლება მხოლოდ განხორციელდეს ქალის მიმართ, წარმოადგენს სქესობრივ დისკრიმინაციას, რომ ფორმალურად დისკრიმინაციული განთავისუფლების ყველა შემთხვევაში, რომელიც რეალურად შენიღბულია საკონტრაქტო ურთიერთობის გაწყვეტით და არღვევს დაქირავებულის ძირითად უფლებას, არ არის საკმარისი მხოლოდ იმის მტკიცება, რომ განთავისუფლება დისკრიმინაციული იყო. დისკრიმინაციის არსებობა უნდა დადასტურდეს ირიბი (არაპირდაპირი) მტკიცებულებებით, რომლებმაც უნდა წარმოშვას ეჭვი ასეთი მტკიცების სასარგებლოდ. მხოლოდ მაშინ, როცა არსებობს ასეთი არაპირდაპირი მტკიცებულება, დამქირავებელს ეკისრება ვალდებულება, დაამტკიცოს, რომ კონტრაქტის გაწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების გამომწვევი ფაქტები სამსახურიდან განთავისუფლებისათვის კანონიერი საფუძველი იყო. შესაბამისად, ისინი მართლზომიერად შეიძლება ჩაითვალოს ფაქტებად, რომლებიც არანაირად არ უკავშირდება ძირითადი უფლებების დარღვევის მოტივს.

გაითვალისწინა რა საქმის გარემოებები, სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია ის ფაქტი, რომ დაქირავებულმა ვერ შეძლო სამსახურში გამოუცხადებლობის გამართლება სათანადო სამედიცინო ცნობის წარდგენით და მან დაუყოვნებლივ არ აცნობა დამქირავებელს თავისი შეუძლოდ ყოფნის შესახებ, უდავოდ წარმოადგენდა საკმარის საუძველს იმის მტკიცებისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი არ ყოფილა მისი ორსულობა. ძირითადი უფლების შეზღუდვა და ყველაზე მკაცრი დისციპლინური სანქციის გამოყენება მოხდა მხოლოდ და მხოლოდ საწარმოს ინტერესების დაცვის მიზნით.²⁷

²⁷ საიას გამოცემა „ამონაკრები ევროპის ქვეყნების საკონსტიტუციო კონტროლის უმაღლესი ორგანოების გადაწყვეტილებებიდან ადამიანის უფლებებთან და ძირითად თავისუფლებებთან დაკავშირებით, თბილისი, 2005 წ.

შიდა კანონმდებლობა

საქართველოს კონსტიტუცია . მუხლი 6

1. საქართველოს კონსტიტუცია სახელმწიფოს უზენაესი კანონია. ყველა სხვა სამართლებრივი აქტი უნდა შეესაბამებოდეს კონსტიტუციას.
2. საქართველოს კანონმდებლობა შეესაბამება საერთაშორისო სამართლის საყოველთაოდ აღიარებულ პრინციპებსა და ნორმებს. საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებას ან შეთანხმებას, თუ იგი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციას, აქვს უპირატესი იურიდიული ძალა შიდასახელმწიფოებრივი ნორმატიული აქტების მიმართ.

საქართველოს კონსტიტუცია. მუხლი 14

ყველა ადამიანი დაბადებით თავისუფალია და კანონის წინაშე თანასწორია განურჩევლად რასისა, კანის ფერისა, ენისა, სქესისა, რელიგიისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებებისა, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობისა, საცხოვრებელი ადგილისა.

კონსტიტუცია ზოგადად მიუთითებს ქალთა სხვა უფლებებზე, არ ადგენს მათი დაცვის რაიმე გარანტიებს და მათი მოწესრიგება კანონების არეალშია დათქმული.

30. 4. მუხლი.

შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვანისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება კანონით.

36. 3. მუხლი

„დედათა და ბავშვთა უფლებები დაცულია კანონით“.

სხვა დემოკრატიული ქვეყნების კონსტიტუციების ანალიზი აჩვენებს, რომ ქალის უფლებების დაცვის გარკვეული გარანტიები თვით კონსტიტუციით არის განსაზღვრული, რომლის დეკლარირებულ საფუძვლებზე მიიღება შესაბამისი კანონმდებლობა. აუცილებელია, რომ საქართველო ამ მხრივ არ იყოს გამონაკლისი და აქაც კონსტიტუციურ დონეზე გაიწეროს დედების და ორსული ქალების შრომის უფლებების ძირითადი გარანტიები.

გენდერული პრობლემატიკის კონკრეტულ საკითხებზე საქართველოს კანონმდებლობა, სამწუხაროდ, ყურადღებას არ ამახვილებს!

საინტერესოა, რომ საქართველოს დამოუკიდებელი სახელმწიფოს ფუნქციონირების პირობებში არ გაწერილა გენდერული თანასწორობის დაცვის გარანტიების შესახებ საკანონმდებლო ნორმები.

1918-1921 წლების საქართველოს დემოკრატიული რესპუბლიკის საკანონმდებლო აქტებში არ მოიპოვება სპეციალური ნორმატიული აქტი განსახილველ თემასთან დაკავშირებით, თუმცა, უაღრესად საინტერესოა 1921 წლის კონსტიტუციის მე-13 თავი „სოციალ-ეკონომიური უფლებანი“, ასე, მაგალითად: მუხლი 113. რესპუბლიკა ზრუნავს თავის მოქალაქეთა ღირსეული არსებობისათვის; მუხლი 117. შრომა საფუძველია რესპუბლიკის არსებობისა და მისი უზრუნველყოფა რესპუბლიკის განსაკუთრებული მოვალეობაა; მუხლი 118. რესპუბლიკის კანონმდებლობით ადგილობრივ თვითმმართველობას ევალება დაარსოს შრომის ბირჟა, საშუამავლო კანტორა და სხვა ამგვარი დაწესებულება, რომელიც აღნუსხავს უმუშევართ და შუამავლობას გაუწევს სამუშაოს შოვნაში; მუხლი 119. უმუშევრად დარჩენილ მოქალაქეს მიეცემა დახმარება სამუშაოს აღმოჩენით ან დაზღვევის სახით; მუხლი 124. წარმოებაში 16 წლამდის ყმაწვილის შრომა აკრძალულია; მოზარდთა და საზოგადოდ ქალთათვის ღამით მუშაობა აკრძალულია. მუხლი 125. რესპუბლიკის საზრუნავი საგანია განსაზღვროს მინიმუმი ხელფასი და შრომის ნორმალური პირობანი წარმოებაში. წესდება შრომის ინსპექცია და სანიტარული ზედამხედველობა, რომელიც დამოუკიდებელი უნდა იყოს დამქირავებელთაგან; მუხლი 126. განსაკუთრებული კანონი დაიცავს ქალთა შრომას წარმოებაში. აკრძალულია ქალის მუშაობა დედობისათვის მაგნე წარმოებაში; მუშა ქალი მშობიარობის დროს არანაკლებ ორი თვისა თავისუფალია მუშაობისაგან ჯამაგირის მოუსპობლად; დამქირავებელს ევალება ძუძუმწოვარ ბავშვთა მოსაყვლად შესაფერ გარემოებაში ამყოფოს მუშა ქალები; მუხლი 128. რესპუბლიკას და ადგილობრივ მმართველობას ევალება დედობის და ბავშვების დაცვისათვის მზრუნველობა.

როგორც ვხედავთ, 126-ე მუხლი დათქმას შეიცავს, რომ ქალთა შრომის მოწესრიგებას სპეციალური კანონი მიეძღვნებოდა, სამწუხაროდ, ისტორიული ბედუკუდმართობის გამო დამოუკიდებელი საკანონმდებლო პოლიტიკის გატარების შესაძლებლობა საქართველოს მხოლოდ ერთი საუკუნის შემდეგ მიეცა.

საქართველოს პარლამენტის 2006 წლის 24 ივლისის „საქართველოს გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფცია“ მხოლოდ პრინციპების დონეზე შეიცავს ნორმებს გენდერულ საკითხთა დაცვის ძირითადი მიმართულებების შესახებ.

შრომის კოდექსი²⁸ აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ წესრიგდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

²⁸ საქართველოს შრომის კოდექსი, 2006 წლის 25 მაისი, მუხლი 1.

სპეციალური კანონები:

შრომის კოდექსის 12. მუხლი ადგენს ნეგატიური დათქმის პრინციპს სამოქალაქო კოდექსთან მიმართებით. შრომის კოდექსი აღიარებს შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის შემდეგ ელემენტებს:

1. მხარეთა თანასწორუფლებიანობა;
2. ნების თავისუფალი გამოვლენა;
3. შეთანხმება.

შრომით ურთიერთობაში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური ან რაიმე გაერთიანებისადმი კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური და სხვა შეხედულების გამო.

ფიზიკური პირის შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა 16 წლის ასაკიდან (მუხლი 4-1). აკრძალულია არასრულწლოვანთან, ასევე ორსულ ან მეძუძურ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესასრულებლად (14.5 მუხლი). ინფორმაციის გაცვლა ხელშეკრულების დადებამდე (მუხლი 5).

მე-18 მუხლით შეზღუდულია ღამის სამუშაოზე (22:00-06:00 სთ) არასრულწლოვნის, ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება, ხოლო 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმება – მისი თანხმობის გარეშე.

მე-19 მუხლით დასაქმებულ მეძუძურ ქალს, რომელიც კვებას 1 წლამდე ასაკის ბავშვს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება დღეში არანაკლებ 1 საათისა. ბავშვის კვებისათვის შესვენება ითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურებით.

შვებულება

შვებულების ინსტიტუტს აწესრიგებს კოდექსის V თავი, ხოლო VI თავით განსაზღვრულია სპეციფიკა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, ახალშობილის შვილად აყვანასა და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებით.

აღნიშნული საკანონმდებლო დანაწესი პრაქტიკულად ადგენს, რომ ორსულობისა და ბავშვის მოვლის პერიოდში ქალი სარგებლობს დამატებითი უფლებებითა და სამართლებრივი პრივილეგიებით, თუმცა, ქვეყნის სუბკულტურისა და დემოგრაფიული მდგომარეობის პირობებში რამდენად

ადეკვატურია პრივილეგიათა და უფლებების მასშტაბი, სერიოზული კრიტიკის საგანს წარმოადგენს. აღნიშნული წესი მოწესრიგებულია, ასევე, კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტით.²⁹

საჯარო სამსახურში დასაქმებულ პირთა შრომითი უფლებების სამართლებრივი დაცვის გარანტიები მოწესრიგებულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონით, 41¹ მუხლი ადგენს საჯარო მოსამსახურე ქალის შვებულების სპეციფიკას.

საგულისხმოა, რომ საჯარო სამსახურში შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობები წესრიგდება არაერთი სპეციალური საკანონმდებლო თუ კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტით.³⁰

ასე, მაგალითად, 1993 წლის 27 ივლისის (ურიცხვი შესწორებებით) „პოლიციის შესახებ“ კანონი, პოლიციის სამართლებრივი დაცვისას, საერთოდ არ ითვალისწინებს ქალი-მოსამსახურის რაიმე სპეციფიურ სამართლებრივი დაცვის მექანიზმებს და კანონი არც ნეგატიურ დათქმას შეიცავს სხვა საკანონმდებლო აქტის გამოყენებასთან დაკავშირებით.

ანალოგიური მდგომარეობაა „სამხედრო მოსამსახურის სტატუსის შესახებ“ კანონის ნორმების ანალიზის შედეგად.

ქვეყანაში მოქმედ შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი ნორმებით დადგენილი სტანდარტების შედარებითი ანალიზი

კერძო სამართლებრივი	საჯარო სამართლებრივი
შრომითი ხელშეკრულების დადების დროს ან მერე, ქალს აქვს უფლება დამატებითი ანაზღაურების შესახებ შეთანხმების მოთხოვნაზე.	ბაზას წარმოადგენს შვებულებაში გასვლამდე, წინა თვის თანამდებობრივი სარგო.
(ორსულობასა და მშობიარობაზე) წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომის ანაზღაურება.	ორსულობის პერიოდში სამედიცინო გამოკვლევების გამო გაცდენილი სამუშაო საათები ჩაეთვლება საპატიოდ, გამოკვლევების ჩატარების დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარმოდგენისას შეუნარჩუნდება ხელფასი.

²⁹ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს №231/ნ ბრძანებულება, „ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, შვებულების ანაზღაურების წესი“;

³⁰ სამწუხაროდ, 2002-2004 წლებში იურიდიული და არასამთავრობო საზოგადოებების წრეებში ინტენსიური დისკუსია მიმდინარეობდა ერთიანი საჯარო სამსახურის კოდექსის შექმნასთან დაკავშირებით, რომლითაც ერთიან სამართლებრივ სისტემასა და სტანდარტში მოექცეოდა საჯარო მოსამსახურეთა შრომითი სამართლებრივი უფლებები, მოვალეობები, სოციალური გარანტიები და ა.შ. ვერ კპოვა პოლიტიკური მხარდაჭერა, ვიმედოვნებ, რომ ეს ძალიან სასარგებლო იდეა სათანადო პოლიტიკურ-სამართლებრივად ხელსაყრელ დროს გაზიარებულ იქნება.

	სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების პერიოდში ქალს უნარჩუნდება თანამდებობრივი სარგო, დანამატები ან ეძლევა სხვაგვარი კომპენსაცია, მაგ. შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ა.შ.
	დროებით შრომისუუნარობის შემთხვევაში მას შეუჩერდება სამსახურებრივი ურთიერთობა გამოჯანმრთელების, ან ინვალიდობის დადგენამდე და ასევე, შეუნარჩუნდება თავისი თანამდებობა.

სამართლებრივი დაცვა სამსახურიდან უკანონოდ განთავისუფლების შემთხვევაში

კერძო სექტორში	საჯარო სექტორში
დავის განხილვა შესაძლებელია შემათანხმებელი პროცედურებით, ინდივიდუალური მოლაპარაკების გზით ან სასამართლოს საშუალებით გასაჩივრების 3 წლიანი ხანდაზმულობის ვადა ³¹	განთავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, განთავისუფლების საფუძვლის შეცვლა, ხელფასის ანაზღაურება იძულებით არყოფნის მთელ პერიოდში ³² ერთი თვე ბრძანების გადაცემიდან - ხანდაზმულობის ვადა

თვითდასაქმებული პირი – ქალი სამეწარმეო და საზოგადოებრივ ორგანიზაციებში

ამ მიმართულებით კანონმდებლობა არ ადგენს არავითარ მოწესრიგებას, შესაბამისად, დიფერენცირებულ მიდგომაზე მსჯელობა შეუძლებელია.

„მეწარმეთა შესახებ“ კანონი საერთოდ არ შეიცავს დეკლარაციულ დონეზეც კი დასაქმებულთა, მათ შორის ქაღთა, უფლებების დაცვის თაობაზე რაიმე დათქმას.

- ზემოთ მოყვანილი მაგალითების უბრალო შედარებითაც კი თვალნათელია, რომ საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა, მათ შორის ქაღთა, შრომით-სამართლებრივი, სოციალური უფლებები და გარანტიები საგრძნობლად აღემატება კერძო სექტორში დასაქმებულთა უფლებრივ მდგომარეობას, რაც უკვე მიუთითებს თანასწორობის პრინციპის უგულვებლყოფაზე დე იურე, დე ფაქტო ეს შეიძლება კიდევ უფრო მწვავე ფორმებშიც გამოიხატოს, ვინაიდან შრომითი შეთანხმება ორი მხარის ნების თანადამთხვევას ნიშნავს, ხოლო სამუშაოს პოვნის და დასაქმების

³¹ სახელშეკრულებო ხანდაზმულობის ვადა, სამოქალაქო კოდექსი;

³² 2011 წ. ივნისს საკანონმდებლო ცვლილებით აღნიშნული უფლება სერიოზულად შეიკვეცა, იძულებითი განაცდურის მოთხოვნა მხოლოდ 3 თვის პერიოდით შეუძლია.

პერსპექტივა ბევრ ქალს აიძულებს მისთვის საზიანო პირობებზე დათანხმებას;

- საინტერესოა, პატიმრობის კოდექსის იმ დებულებების გაცნობა, რომლის მიხედვით მსჯავრდებულსა და ბრალდებულს უფლება აქვთ უზრუნველყოფილ იყოს შრომით, შრომისა და პირადი უსაფრთხოებით, სამედიცინო მომსახურებით. კანონი უპირატესობას ანიჭებს ორსულ ქალებს, მეძუძურ დედებს, რომ ჰქონდეთ სხვებთან შედარებით გაუმჯობესებული საყოფაცხოვრებო პირობები, მათ მდგომარეობის შესაბამისი კვების პირობები უნდა შეექმნათ;
- როგორია შრომითი უფლებების უზრუნველყოფის ტენდენცია? ზოგადი შეჯამების სახით შეიძლება დავასკვნათ, რომ არასახარბიელოა. იგი ექვემდებარება დაუყოვნებლივ კომპლექსური მიდგომის შემუშავებას. აღნიშნული ტენდენციის გაუმჯობესებასთან დაკავშირებით არცერთი ნორმატიული აქტი ან პროექტი არ შეინიშნება;
- შრომითი უფლებების დარღვევა-შელახვის ტენდენცია³³.

დაგროვილი გამოცდილების ანალიზი გვიჩვენებს, რომ შრომითი უფლებების დარღვევა-შელახვის ტენდენციის შესწავლა პირდაპირ დაკავშირებულია შრომითი უფლებებისათვის ბრძოლის (გასაჩივრების დინამიკის) ტენდენციის შესწავლასთან. ქვემოთ მოყვანილი სქემების გაცნობა გვარწმუნებს, რომ საკმაოდ სერიოზული ციფრია შრომითი უფლებების დაცვის მიზნით აღძრული სარჩელების, შეტანილი სააპელაციო თუ საკასაციო საჩივრებისა, რაც მიუთითებს, რომ უფლების სასამართლო წესით დაცვას ათასობით მოქალაქე მიმართავს, რაც ნიშნავს, რომ შელახულად თვლიან საკუთარ შრომით უფლებებს.

³³ აღნიშნული თემის კვლევა 2 ასპექტით უნდა განვითარდეს.

1) საკანონმდებლო სტანდარტის დაქვეითება;

2) დამსაქმებელთა და (საჯარო სექტორში) თანამდებობის პირების თვითნებური, უკანონო გადაწყვეტილებების სიჭარბე. მაგ. ადმინისტრაციული და თანამდებობის პირის შეცვლა დე ფაქტო ავტომატურად იწვევს მთელ მოხელეთა კორპუსის სამსახურიდან დათხოვნას, რაც საჯარო სამსახურის ძირითად პრინციპს – კადრების სტაბილურობას, გამოცდილებას პირდაპირ უგულვებლყოფს და არსებითად გამორიცხავს სტაბილური, კვალიფიციური ჯანსაღი ბიუროკრატის ჩამოყალიბების პერსპექტივას, რაც საფრთხეს უქმნის საქართველოს სამართლებრივ სახელმწიფოდ დაფუძნებას პიპოტეტურ შესაძლებლობას.

იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე შ.პ.ს „პანორამა“ – შემოსავლების სამსახურის წინააღმდეგ, სადაც საკასაციო სასამართლომ დაამკვიდრა საჯარო მოხელის ქცევის სტანდარტი გადასახადის გადასხდელთან ურთიერთობაში.

უფლების დაცვის დინამიკა

მონაცემები სააპელაციო სასამართლოებში 2006-2010 წლებში შემოსული და განხილული შრომითი დავების შესახებ (ადმინისტრაციული საქმეები)

წლები	აპელაცია		მათ შორის	
	განხილულია სააპელაციო და კერძო სააპელაციო საჩივარი	მატება, კლება % 2006 წელთან	თბილისის სააპელაციო	ქუთაისის სააპელაციო
2006	617	100	441	176
2007	602	-2,4	509	93
2008	602	-2,4	570	32
2009	383	-37,9	378	5
2010	512	-17	501	11

მონაცემები საერთო სასამართლოებში 2006-2010 წლებში შემოსული და განხილული შრომითი დავების შესახებ (ადმინისტრაციული საქმეები)

წლები	კასაცია			
	შემოვიდა საკასაციო და კერძო საჩივარი	განხილულია საკასაციო და კერძო სააპელაციო საჩივარი	მატება, კლება % 2006 წელთან	
			შემოსვლა	განხილვა
2006	306	204	100	100
2007	276	300	-9,8	47,1
2008	490	416	60,1	103,9
2009	369	463	20,6	127
2010	354	321	15,7	57,4

მონაცემები I ინსტანციის სასამართლოებში 2006-2010 წლებში შემოსული და განხილული შრომითი დავების შესახებ (ადმინისტრაციული საქმეები)

წლები	I ინსტანცია			
	შემოვიდა	განხილულია	მატება, კლება % 2006 წელთან	
			შემოსვლა	განხილვა
2006	1051	1102	100	100
2007	1540	1387	46,5	25,9
2008	1147	1118	9,1	1,5
2009	1077	981	2,5	-11
2010	973	914	-7,4	-17,1

მონაცემები საერთო სასამართლოებში 2006-2010 წლებში შემოსული და განხილული შრომითი დავების შესახებ (სამოქალაქო საქმეები)

წლები	კასაცია			
	შემოვიდა საკასაციო და კერძო საჩივარი	განხილულია საკასაციო და კერძო სააპელაციო საჩივარი	მატება, კლება % 2006 წელთან	
			შემოსვლა	განხილვა
2006	124	125	100	100
2007	115	124	-7,3	-0,8
2008	125	131	0,8	5,6
2009	106	111	-14,5	-15,3
2010	91	97	-26,6	-12,6

მონაცემები სააპელაციო სასამართლოებში 2006-2010 წლებში შემოსული და განხილული შრომითი დავების შესახებ (სამოქალაქო საქმეები)

წლები	აპელაცია		მათ შორის	
	განხილულია სააპელაციო და კერძო სააპელაციო საჩივარი	მატება, კლება % 2006 წელთან	თბილისის სააპელაციო	ქუთაისის სააპელაციო
2006	280	100	160	120
2007	350	25	174	176
2008	387	10,6	286	101
2009	293	-24,3	237	56
2010	176	-39,9	131	45

მონაცემები I ინსტანციის სასამართლოებში 2006-2010 წლებში შემოსული და განხილული შრომითი დავების შესახებ (სამოქალაქო საქმეები)

წლები	I ინსტანცია			
	შემოვიდა	განხილულია	მატება, კლება % 2006 წელთან	
			შემოსვლა	გამხილვა
2006	717	693	100	100
2007	625	601	-12,8	-13,3
2008	533	544	-25,7	-9,5
2009	613	486	-14,5	-10,7
2010	761	588	6,1	21

მონაცემები საერთო სასამართლოებში 2006-2010 წლებში შემოსული და განხილული შრომითი დავების შესახებ (ადმინისტრაციული საქმეები)

წლები	I ინსტანცია		აპელაცია	კასაცია	
	შემოვიდა	განხილულია	განხილულია სააპელაციო და კერძო სააპელაციო საჩივარი	შემოვიდა საკასაციო და კერძო საჩივარი	განხილულია საკასაციო და კერძო სააპელაციო საჩივარი
2006	1051	1102	617	306	204
2007	1540	1387	602	276	300
2008	1147	1118	602	490	416
2009	1077	981	383	369	463
2010	973	914	512	354	321

მონაცემები საერთო სასამართლოებში 2006-2010 წლებში შემოსული და განხილული შრომითი დავების შესახებ (სამოქალაქო საქმეები)

წლები	I ინსტანცია		აპელაცია	კასაცია	
	შემოვიდა	განხილულია	განხილულია სააპელაციო და კერძო სააპელაციო საჩივარი	შემოვიდა საკასაციო და კერძო საჩივარი	განხილულია საკასაციო და კერძო სააპელაციო საჩივარი
2006	717	693	280	124	125
2007	625	601	350	115	124
2008	533	544	387	125	131
2009	613	486	293	106	111
2010	761	588	176	91	97

სამართლებრივი შრომის კულტურის ტრადიცია და გამოცდილება

ისტორიული სამართლებრივი ძეგლები საკმაოდ მწირია ქალის შრომის კულტურის შეფასებისთვის, ვინაიდან ქალი არ იყო იურიდიული სუბიექტი, ამდენად, სამართლებრივი ძეგლები ნაკლებ ინფორმაციას იძლევა.³⁴

სამაგიეროდ, ძალიან საინტერესო წყაროა ეთნოგრაფიული მასალა, რომელიც სხვადასხვა კუთხეების, წოდებრივი, სოციალური ნიშნით თვალსაჩინო სურათს იძლევა ქალის შრომის წესებთან დაკავშირებით.³⁵

ამ მასალიდან ნათლად ჩანს ქალის შრომის დიფერენციაცია მისი ასაკის, ორსულობის, დედობის, ჩვილი ბავშვის მოვლის და ა.შ. ასპექტებით და სერიოზული დასკვნის გაკეთების შესაძლებლობას იძლევა, რომ ქალის შრომა განსაკუთრებულად ფაქიზი წესებით არის განსაზღვრული.

შრომითი უფლებების დამდგენი ნორმების სასამართლო განმარტების ტენდენცია

სასამართლო პრაქტიკიდან ათეული შემთხვევის შესწავლა გვაჩვენებს, რომ შრომითი უფლებების დამდგენი ნორმების განმარტება წინააღმდეგობრივია, როგორც სისტემის იერარქიულობის,³⁶ ასევე საკონსტიტუციო სასამართლოსა და საერთო სასამართლოებში, თავად ერთი დონის სასამართლოშიც.

სასამართლო პრაქტიკა ნაკლებად გამოირჩევა ერთგვაროვნებით, რაც რასაკვირველია, გამოწვეულია, ერთი მხრივ, შრომითი უფლებების დაბალი საკანონმდებლო სტანდარტით, მეორე მხრივ, ევროპულ სტანდარტებთან

³⁴ საინტერესოა ერეკლე II-ის გადაწყვეტილება ობოლი ბავშვის მსახურად წაყვანის შესახებ მამუკა გუგულაშვილის ქვრივის საჩივართან დაკავშირებით. ობოლი ბავშვი დედას დაუბრუნდა: „რადგან ყმაწვილი ყოფილა, ისევე დედას მიეცეს შვილი, დააცალოს მანამდისან 15,16 წლის შეიქმნას“;

³⁵ ა) მიხეილ კეკელია „ჩვეულებითი სამართლის ძეგლები“

ბ) სერგი მაკალათია „სამეგრელოს ისტორია და ეთნოგრაფია“, თბ., 1941; „მესხეთ ჯავახეთი“, თბ., 1938;

გ) ბ. ნიუარაძე „თავისუფალი საგანი“

დ) რუსუდან ხარაძე „დიდი ოჯახი“.

ე) ნუნუ მინდაძე „ქალი გარდამავალ ეპოქაში“

³⁶ სხვადასხვა დონის სასამართლო;

ქართული მართლმსაჯულების მსოფლმხედველობის დაბალი ბმით.³⁷ თუმცა, არსებობს ძალიან საინტერესო პრეცედენტები, რომლებიც ადგენენ უფლების დაცვის საკმაოდ მაღალ გარანტიას და რომლით სარგებლობაც ადვოკატთა კორპუსს კვალიფიციურად შეუძლია. აღნიშნული, თავის მხრივ, წარმოადგენს ერთგვარ შემაკავებელ ფაქტორს დამსაქმებელთა და ხელმძღვანელ თანამდებობის პირების მიერ უკანონო და დაუსაბუთებელი გადაწყვეტილებების მიღებისათვის.

სასამართლო პრაქტიკა

საკონსტიტუციო კონტროლი

საინტერესოა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკა და განმარტებები საქმეებზე შრომის კოდექსის ნორმების საქართველოს კონსტიტუციასთან შესაბამისობის საკითხთან დაკავშირებით, ასე მაგ:

2/2-389 2007 წლის 26 ოქტომბერი

საქმეზე: საქართველოს მოქალაქე მათა ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ.

დავის საგანი: “უმაღლესი განათლების შესახებ” საქართველოს 2004 წლის 21 დეკემბრის კანონის 87-ე მუხლის მე-2, მე-3 და მე-4 პუნქტებისა და “საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების რექტორის მოვალეობის შემსრულებლისა და ფაკულტეტის დეკანის მოვალეობის შემსრულებლის უფლებამოსილების განსაზღვრისა და საქართველოს პრეზიდენტის ზოგიერთი ბრძანებულების ნაწილობრივ ძალადაკარგულად გამოცხადების შესახებ” საქართველოს პრეზიდენტის 2005 წლის 8 ივნისის 473 ბრძანებულების პირველი, მე-2, მე-3, მე-4 პუნქტებისა და მე-5 პუნქტის “გ” ქვეპუნქტის კონსტიტუციურობა საქართველოს კონსტიტუციის მე-17 მუხლის პირველ პუნქტთან, მე-19 მუხლის პირველ და მე-3 პუნქტებთან, 24-ე მუხლის პირველ და მე-4 პუნქტებთან, 30-ე მუხლის პირველ და მე-4 პუნქტებთან, 34-ე მუხლის პირველ პუნქტთან და 35-ე მუხლის მე-2 პუნქტთან მიმართებით.

³⁷ შენიშვნა: *კონსტანტინე კორკელია სტატიაში - „ადამიანის უფლებათა ევროპული სტანდარტების გამოყენების პრაქტიკა საქართველოში“ - ასკენის, რომ: „საქართველოს საერთო სასამართლოების პრაქტიკის შესწავლამ ცხადყო, რომ იკვეთება საქართველოს სასამართლოების მიერ საერთაშორისო აქტების მზარდი გამოყენების ტენდენცია. ეს ტენდენცია ეხება, როგორც ზოგადად საერთაშორისო ხელშეკრულებებს, ისე ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის გამოყენებას მართლმსაჯულების განხორციელებისას“. იხ. ჟურნალი, საკონსტიტუციო სამართლის მიმოხილვა, 2010 წ. მარტი №2, გვ.26; *შენიშვნის შენიშვნა: ავტორის დასკვნა ეფუძნება ზოგადად საერთაშორისო სტანდარტების გამოყენებას მზარდ ტენდენციას. ჩვენ ვამახვილებთ ყურადღებას შრომით-სამართლებრივ სფეროში საერთაშორისო სტანდარტების გამოყენების დაბალ კულტურაზე.

საკონსტიტუციო სასამართლოს მსჯელობით: შრომის უფლების კონსტიტუციურ-სამართლებრივი განმტკიცება ხაზს უსვამს საქართველოს, როგორც სოციალური სახელმწიფოს არსს, რომლის უმთავრესი ამოცანაა ადამიანის ღირსეული ყოფის უზრუნველყოფა. 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის ვიწრო გაგება და 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის წმინდა ფორმალური განმარტება აკინებს შრომის უფლების სოციალურ ხასიათს, ახდენს მის გამოფიტვას და ამავედროულად, არღვევს სამართლებრივი სახელმწიფოს პრინციპს, რომელიც სახელმწიფო ხელისუფლების, მათ შორის, საკანონმდებლო ხელისუფლების მოქმედებას მკაცრ კონსტიტუციურ-სამართლებრივ ჩარჩოებში აქცევს. აქ იგულისხმება არა მხოლოდ ის, რომ კანონმდებელმა ფორმალური თვალსაზრისით დააკმაყოფილოს კონსტიტუციის მოთხოვნა და შრომითი უფლებების დაცვა კანონით მოაწესრიგოს, არამედ ისიც, რომ ეს კანონი, მატერიალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით, შეესაბამებოდეს კონსტიტუციას. საკონსტიტუციო სასამართლო სწორედ ამის გათვალისწინებით მოახდენს გასაჩივრებულ ნორმების შემოწმებას.

კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი უნდა განიმარტოს მისი მიზნებიდან გამომდინარე, სოციალური სახელმწიფოს პრინციპთან კავშირში, რომელიც არის კონსტიტუციის ერთ-ერთი ფუძემდებლური პრინციპთაგანი და არ იძლევა საშუალებას, რომ 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი გავიგოთ, როგორც მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვა. მოქმედი კონსტიტუციურ-სამართლებრივი წესრიგი შრომის უფლების დაცვის სფეროში სოციალური სახელმწიფოს მიერ გაცილებით მეტის უზრუნველყოფას ითვალისწინებს, ვიდრე ეს იძულებითი შრომის არდაშვებაა. კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტი, რა თქმა უნდა, იცავს ნებისმიერ ადამიანს იძულებითი შრომისგან, რაც ადამიანის ღირსების ხელყოფას წარმოადგენს. კონსტიტუციით დაცულია არა მხოლოდ უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ, ასევე, უფლება – განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისაგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას. 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტი უშუალო კავშირშია რა ამავე მუხლის პირველ პუნქტთან, სხვა საკითხებთან ერთად, შრომითი უფლებების დაცვაზე ახდენს აქცენტირებას და ნორმა, რომელიც წინააღმდეგობაში მოვა მე-4 პუნქტთან, თავისთავად შეუსაბამო იქნება 30-ე მუხლის პირველ პუნქტთანაც.

ადამიანის ნებისმიერი საქმიანობა ვერ ჩაითვლება “შრომად” და არ ექვემდებარება დაცვას კონსტიტუციის 30-ე მუხლის საფუძველზე. “შრომად” შეიძლება გავიგოთ მხოლოდ ისეთი საქმიანობა, რომელიც მატერიალური და სულიერი თვალსაზრისით ემსახურება ადამიანის ცხოვრების საფუძვლის შექმნასა და შენარჩუნებას. შრომა, ერთი მხრივ, წარმოადგენს ადამიანის მატერიალური უზრუნველყოფის, ხოლო, მეორე მხრივ, პიროვნული თვითრეალიზაციისა და განვითარების საშუალებას. ადამიანის პროფესიული

საქმიანობა შეიძლება მოიცავდეს რამდენიმე მიმართულებას, მაგრამ საქმიანობის ნაწილი წარმოადგენს კონსტიტუციით დაცულ სიკეთეს მაშინ, როდესაც ის განგრძობადი და მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან მისი ჩამოცილებით აღარ იარსებებდა შემოსავლის მომტანი პროფესიული საქმიანობის ძირითადი მიმართულება.

N2/1/456 2009 წლის 7 აპრილი

საქმეზე: საქართველოს მოქალაქეები – ვახტანგ თირქია, სერგო თირქია, ხვიჩა გოგია და მამუკა შენგელია, – საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ.

დავის საგანი:

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი ნაწილის “დ” ქვეპუნქტის კონსტიტუციურობა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველ და მე-4 პუნქტებთან მიმართებით.

სასამართლომ მიუთითა:

1. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი ეძღვნება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებს. ამ მუხლის სათაურიც შესაბამისია - “შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები”. 37-ე მუხლის პირველ ნაწილში ჩამოთვლილია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ცაკლეული საფუძვლები, მათ შორის, შრომითი ხელშეკრულების მოშლა.

როდესაც მოსარჩელე მხარე სადავოდ ხდის საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის “დ” ქვეპუნქტის კონსტიტუციურობას, მან, ლოგიკურად, უნდა წარმოადგინოს არგუმენტები – ან იმის შესახებ, რომ შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, როგორც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთერთი საფუძველი, არაკონსტიტუციურია, ან ზოგადად, შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინსტიტუტის არაკონსტიტუციურობის თაობაზე.

2. მოსარჩელეთა წარმომადგენლები გარკვევით აცხადებენ, რომ ისინი არაკონსტიტუციურად არ თვლიან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინსტიტუტს. ამაზე მეტყველებს როგორც კონსტიტუციური სარჩელის ტექსტი, ასევე სასარჩელო მოთხოვნაც. მოსარჩელეთა არგუმენტაცია არ არის მიმართული, ზოგადად, შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინსტიტუტის არაკონსტიტუციურობის დასაბუთებისაკენ, ხოლო სასარჩელო მოთხოვნა კი – ამ ინსტიტუტის არაკონსტიტუციურად ცნობისაკენ.

3. კონსტიტუციურ სარჩელში და გამწესრიგებელ სხდომაზე საკონსტიტუციო სასამართლოს მოსარჩელე მხარის მიერ, ასევე, არ წარედგინა დასაბუთება იმის თაობაზე, თუ რაში გამოიხატება შრომითი ხელშეკრულების მოშლის,

როგორც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთერთი საფუძვლის არაკონსტიტუციურობა.

4. კონსტიტუციურ სარჩელში ყურადღება გამახვილებულია იმაზე, რომ სადავო ნორმა დამსაქმებელს აძლევს თვითნებობისა და დასაქმებულის სამუშაოდან უსამართლო და უპირობო გათავისუფლების საფუძველს. მოსარჩელეთა წარმომადგენლის რ. ლიპარტელიანის მოსაზრებით, სადავო ნორმა არაკონსტიტუციურია მისი შინაარსობრივი დატვირთვის გამო. კოლეგიას მიაჩნია, რომ მოსარჩელე მხარის შეხედულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის “დ” ქვეპუნქტის შინაარსთან დაკავშირებით მცადრია.

5. გასაჩივრებული ნორმით არ არის მოწესრიგებული შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინსტიტუტი, ხელშეკრულების მოშლის წესი და პირობები. სადავო ნორმა წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების ჩამონათვალის ნაწილს და არა შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მარეგულირებელ ნორმას. აქედან გამომდინარე, პოტენციურად შეუძლებელია მსჯელობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის “დ” ქვეპუნქტზე, როგორც დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების მოშლისას თვითნებობის შესაძლო დამდგენ ნორმაზე.

6. მოსარჩელეთა მიერ მოყვანილი არგუმენტების სამიზნედ მცდარად არის შერჩეული საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის “დ” ქვეპუნქტი, რადგანაც ისინი სადავო ნორმას აღიქვამენ, როგორც შრომის ხელშეკრულების მოშლის მომწესრიგებელ ნორმას. კოლეგია, მიუთითებს რა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს ჩამოყალიბებულ მიდგომაზე (განჩინება 2/3/412, II-9; განჩინება 2/4/420, II-7; განჩინება 2/9/450, II-10), მიიჩნევს, რომ მოსარჩელე მხარის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებები, რომლებიც გასაჩივრებული ნორმის არასწორ გაგებას ემყარება, არ აკმაყოფილებს “საკონსტიტუციო სამართალწარმოების შესახებ” საქართველოს კანონის მე-16 მუხლის პირველი პუნქტის “ე” ქვეპუნქტის მოთხოვნებს.

მართლმსაჯულება

1. საქმე №ბს-1182-757 (კ05) 02.03.2005 წ. ფიზიკური პირის სარჩელი

დავის საგანი: საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე.

ფაქტობრივი გარემოებები: მოსარჩელე იმყოფებოდა დეკრეტულ შვებულებაში, შემდეგ ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებით გავიდა უხელფასო შვებულებაში.

სარჩელის საფუძველი: უხელფასო შვებულების პერიოდში დაუშვებელი იყო მისი სამსახურიდან განთავისუფლება.

საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით სარჩელი დაკმაყოფილდა.

მოტივაცია: სადავო ბრძანება გამოცემულია „საჯარო სამართლის შესახებ“ კანონის 89-ე მუხლის „ა“ ქპ, 111-ე მუხლის, 108-ე მუხლის მოთხოვნათა უხეში დარღვევით. მოსარჩელის განთავისუფლების დროისათვის მოქმედი კანონის 111-ე მუხლის რედაქციის მიხედვით დაუშვებელი იყო მოხელის სამუშაოდან განთავისუფლება კანონის 89-ე მუხლის „ბ“ – „ი“ ქპ. საფუძველზე მისი სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერების პერიოდში, რის გამოც სადავო ბრძანება ეწინააღმდეგება კანონს.

მოყვანილი შემთხვევა ცხადყოფს, რომ ადმინისტრაციული ორგანოები კანონის იმპერატიულ აკრძალვასაც არ ითვალისწინებენ.

2. საქმე №12-641-610/კ-07) 18.12.2007 წ.

ი.ჭ-ის სარჩელი – აჭარის მთავრობის საქვეუწყებო დაწესებულების საარქივო სამმართველოს მიმართ.

დავის საგანი: სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება.

საქმის გარემოებები: მოსარჩელე მუშაობდა 2002 წლიდან უფროსი სპეციალისტის თანამდებობაზე. 2002 წლის ივნისში გავიდა დეკრეტულ შვებულებაში. კანონით განსაზღვრული სადეკრეტო შვებულების ვადა ამოეწურა 2005 წლის 12 ივლისს, ხოლო 8 ივნისს განცხადებით მიმართა, რათა დაეშვათ ბრძანება მისი შვებულებიდან დაბრუნების შესახებ. პასუხად მიიღო უარი, რადგან დეპარტამენტმა განიცადა ლიკვიდაცია, მოსარჩელე განთავისუფლდა თანამდებობიდან, ხოლო შექმნილ სამმართველოში გათვალისწინებული არ იყო უფროსი სპეციალისტის თანამდებობა.

სარჩელის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძველი: სადავო ბრძანება გამოცემულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 111 მუხლის დარღვევით.

საქალაქო სასამართლოს პოზიცია: სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, სადავო ბრძანება გაუქმდა და აღდგენილ იქნა თანამდებობაზე, ხოლო იძულებით განაცდურის ანაზღაურებაზე ეთქვა უარი.

მოპასუხის აპელაციის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლომ გააუქმა გადაწყვეტილება და სარჩელი არ დააკმაყოფილა. საკასაციო სასამართლოს განჩინება გაუქმდა აღნიშნული გადაწყვეტილება კი ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდა იმავე სასამართლოს.

სააპელაციო სასამართლოს ახალი გადაწყვეტილებით საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება გაუქმდა ი.ჭ-ის სამსახურში აღდგენისა და ადვოკატის ხარჯების ანაზღაურების ნაწილში, დანარჩენ ნაწილში დარჩა უცვლელად.

მოტივაცია: სასამართლოს შეფასებით აღილი ჰქონდა საარქივო დეპარტამენტის არა ლიკვიდაციას, არამედ რეორგანიზაციას, შესაბამისად, მისი განთავისუფლება უკანონო იყო.

საკასაციო სასამართლომ ი. ჭ-ის კასაცია დააკმაყოფილა. ნაწილობრივ გააუქმა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება სარჩელის – მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის არ დაკმაყოფილების ნაწილში და მოპასუხეს დაეკისრა გამოსცეს ახალი აქტი მისი სამსახურში მოწყობის თაობაზე, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მოთხოვნების დარღვევის გამო.

შენიშვნა: ათეულობით შემთხვევა იქნა სასამართლოების მიერ განხილული, როცა ადმინისტრაციული ორგანოები დეკრეტულ ან ანაზღაურებად, ან უხელფასო შვებულებაში მყოფ ქალ მოსამსახურეებს ათავისუფლებდნენ სამსახურიდან ორგანოს ლიკვიდაციის, რეორგანიზაციის, შტატის გაუქმების ან შემცირების მოტივით.

3. საქმე №1106-1068 (კ-08) 10.03.2009 წ.

თ.ს-ის სარჩელი მოპასუხე სსიპ სოციალური სუბსიდიების სააგენტოს მიმართ.

დავის საგანი: დეკრეტული შვებულების თანხის – 600 ლარის ანაზღაურება.

საქმის გარემოებები: მოსარჩელე არის ეროვნულ მუსიკალური ცენტრის სიმფონიური ორკესტრის მსახიობი. 2005 წელს შეეძინა პირველი შვილი, 2006 წელს მეორე შვილი, იმყოფებოდა დეკრეტულ შვებულებაში, რომლის თანხის

მისაღებად 6 თვიან ვადაში ვერ მიმართა სააგენტოს, რადგან მშობიარობას მოჰყვა გართულებები.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2007 წლის 3 ოქტომბრის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა ჯანდაცვის მინისტრის 2006 წლის 25 აგვისტოს №231/6 ბრძანებით დადგენილი ხანდაზმულობის ვადის გასვლის გამო.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2008 წლის 7 მაისის განჩინებით თ.ს.ძის აპელაცია არ დაკმაყოფილდა. საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით მოსარჩელის კასაცია დაკმაყოფილდა, გაუქმდა გასაჩივრებული განჩინება და სარჩელი დაკმაყოფილდა.

მოტივაცია: საკასაციო სასამართლომ სხვაგვარი სამართლებრივი შეფასება მისცა დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და დაასკვნა: დამსაქმებლის ვალდებულება – მოსარჩელის განაცხადი გადაეგზავნა სსიპ სააგენტოსათვის, შესრულდა დაგვიანებით, არ უნდა გახდეს მოსარჩელის მოთხოვნის არდაკმაყოფილების საფუძველი, ვინაიდან მან განაცხადი დამსაქმებელთან წარადგინა 2007 წლის 11 ივნისს, მაშინ, როცა ექვსი თვის ვადა იჭურებოდა 12 ივნისს, ანუ მოსარჩელემ უფლების რეალიზაცია დამსაქმებელთან მოახდინა ნორმატიული აქტით დადგენილ 6 თვიან ვადაში.

4. საქმე №ბს-156-147 (კ-06) 2006 წ. 1.08

12 ფიზიკურ პირთა (უმრავლესობა ქალები) სარჩელი სსიპ „საქტელერადიომაუწყებლობის“ მიმართ.

დავის საგანი: შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

საქმის გარემოებები: მოსარჩელები სამსახურში აყვანილ იყვნენ განუსაზღვრელი ვადით და ადმინისტრაციას მათი გათავისუფლებისას უნდა ეხელმძღვანელა შრომის კანონთა კოდექსის 30-ე მუხლით. მაშინ, როცა შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების საფუძველად მითითებულია 2004 წლის 29 ივნისის აქტი, რომლის მიხედვით მუშაკებს გადაეცათ წერილი ახალ პირობებში მუშაობის გაგრძელების თაობაზე და შრომის ხელშეკრულება ხელმოსაწერად, რაზეც მათ უარი განაცხადეს. რაიონული სასამართლოს 2005 წლის 7 თებერვლის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

აპელაციის მოტივი: მოსარჩელებმა გააკრიტიკეს სასამართლო, რომელმაც მესამე პირად არ ჩააბა პროფკავშირები.

სააპელაციო სასამართლოს 2006 წლის 06.01 გადაწყვეტილებით მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, თუმცა სარჩელი კვლავ არ დაკმაყოფილდა.

მოტივაცია: სსიპ „საზოგადოებრივი მაუწყებლის 2005 წლის 22 დეკემბრის წერილის მიხედვით 2004 წლის 01 ივლისიდან შრომითი კოლექტივი გადასული იყო ახალ საკონტრაქტო სისტემაზე, კერძოდ, თანამშრომლები სამუშაოზე მიღებული არიან ერთთვიანი შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე.

საკასაციო სასამართლომ გააუქმა გასანივრებული გადაწყვეტილება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდა იმავე სასამართლოს.

მოტივაცია: სააპელაციო სასამართლოს დაევალა ფაქტობრივი გარემოებების ყოველმხრივი და ობიექტური მოპოვება, გამოკვლევა და შეფასება, კერძოდ, არსებობდა თუ არა გათავისუფლების მომენტში ის სამუშაო ადგილები, რომლებიც კასატორებს ეკავათ, იყო თუ არა ადმინისტრაციის მხრიდან შრომითი პირობების შენარჩუნების შესაძლებლობა. შეთავაზებული 1 თვიანი კონტრაქტის შესაბამისობა შრომის კანონმდებლობასთან, კერძოდ, ის, რომ არ არის დადგენილი ხელშეკრულების დადების მინიმალური ვადა, ადმინისტრაციას არ ანიჭებს დისკრეციას, რომ მუშაკს განესაზღვროს 1 თვიანი ვადა (ან ნაკლები), ასეთი შეიძლება დაწესდეს გარკვეული სამუშაოს შესრულების მიზნით მუშაკის დაქირავების შემთხვევაში (შრომის კანონთა კოდექსის მე-18 მუხლის „გ“ ქვეპუნქტი.

სააპელაციო სასამართლოს დაევალა გამოერკვია და შეეფასებინა – კასატორები, რომლებიც იმყოფებოდნენ განუსაზღვრელი ვადით დაღებულ შრომით ხელშეკრულებით შრომის სამართლებრივ ურთიერთობაში, რამდენად დასაშვებია მუშაკისათვის ერთთვიანი კონტრაქტის ვადის შეთავაზება, რომ თუ ადმინისტრაცია იმ მუშაკებთან, რომელთა საქმიანობაც საქმიანობის არსიდან გამომდინარე ხანგრძლივი პერიოდის მოცულობით ხასიათდება და კონკრეტული მუშაკის მიერ ასეთი საქმიანობის შესრულებას ითვალისწინებს, რის გამოც ადმინისტრაცია ერთთვიან ხელშეკრულებას არაერთხელ აგრძელებს, სასამართლომ უნდა გამოარკვიოს ადმინისტრაცია რა საფუძველით იყენებს ერთთვიანი შრომითი კონტრაქტის დადების უფლებამოსილებას – შემდგომი გაგრძელების ან არ გაგრძელების პირობით, მით უფრო, რომ ხელშეკრულების ვადის გაგრძელებაც და ხელახლა დადებაც კვლავ ადმინისტრაციის დისკრეციულ უფლებამოსილებას განეკუთვნება.

ასევე მნიშვნელოვანია საკასაციო სასამართლოს დასკვნა შრომის კანონთა კოდექსის 37-ე მუხლით დადგენილი შემთხვევის გამორკვევის თაობაზე – პროფკავშირის თანხმობის აუცილებლობა.

5. საქმე №ბს-391-375 (კ-06) 24.10.2006 წ.

ნ.ა-ძის სარჩელი მოპასუხის საქართველოს გენერალური პროკურატურის მიმართ.

დავის საგანი: სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებით განაცდურის ანაზღაურება.

საქმის გარემოებები: მოსარჩელე 2003 წლის 1 მაისიდან მუშაობდა ლაგოდეხის რაიონული პროკურატურის კანცელარიის გამგის თანამდებობაზე. 2005 წლის 24 იანვარს გავიდა დეკრეტულ შევებულებაში, მანამდე იგი სამუშაოს ასრულებდა, თუმცა არ მიუღია 2004 წლის მე-11, მე-12 და 2005 წლის პირველი თვის ხელფასი. პროკურატურის ორგანოებში განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად, რასაც ახლდა შტატების შემცირება, ლაგოდეხის პროკურატურა შეუერთდა გურჯაანის პროკურატურას, ხოლო „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 111.2 მუხლი კრძალავს ორსულის სამუშაოდან დათხოვნას.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2005 წლის 30 ივნისის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა სარჩელის ხანდაზმულობის გამო.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2006 წლის 18 იანვრის გადაწყვეტილებით არ დააკმაყოფილა ნ.ა-ძის აპელაცია.

საკასაციო სასამართლოს მიერ კასაცია დაკმაყოფილდა, გაუქმდა გასაჩივრებული განჩინება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდა სააპელაციო სასამართლოს. საკასაციო სასამართლომ განმარტა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 127.1 მუხლით დადგენილი სარჩელის ხანდაზმულობის ვადის ათვლის საკითხი ზაკ-ის 58.1 მუხლის კონტექსტში და დაადგინა, რომ აქტის გასაჩივრებისათვის დადგენილი 1 თვიანი ვადის ათვლა უნდა დაიწყო ბრძანების ოფიციალური გაცნობის მომენტიდან.

6. საქმე №ას-424-668-08 01.07.2008 წ.

ს. ჩ-ვას სარჩელი – გერმანიის ტექნიკური თანამშრომლობის საზოგადოების მიმართ.

დავის საგანი: შრომითი ხელშეკრულების მოშლის უკანონოდ ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურისა და მორალური ზიანის ანაზღაურება.

საქმის გარემოებები: 2002 წლის 13 სექტემბერს მხარეებს შორის დაიდო შრომის ხელშეკრულება, რომლის 1.1. პუნქტის თანახმად ხელშეკრულების ამოწურვის სავარაუდო ვადად 2003 წლის 30 სექტემბერი განისაზღვრა. ამ ვადის გასვლის შემდეგ არცერთ მხარეს არ მოუთხოვია ხელშეკრულების შეწყვეტა. 2003 წლის 18 დეკემბერს მოპასუხემ მისი მოქმედების ვადა

გააგრძელა 2005 წლის 31 დეკემბრამდე, რის გამოც, მოსარჩელის აზრით შრომითი ხელშეკრულება შრომის კანონთა კოდექსის მე-18 მუხლის კპ „ბ“ და 31-ე მუხლის მიხედვით, უვადო რეჟიმში გადავიდა.

2005 წლის 14 დეკემბერს მას წინასწარ ეცნობა 31.12. ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის თაობაზე, ამასთან მოპასუხემ გამოხატა მზადყოფნა დარჩენილი შვებულების 10 დღისა და დეკრეტის ანაზღაურების თაობაზე.

მოსარჩელე აპელირებდა შრომის კანონთა კოდექსის 43.2. მუხლზე; 36.2. „ა“ მუხლზე, 159.2., რომ მის მიმართ განხორციელდა აშკარა დისკრიმინაცია, შრომის კანონთა კოდექსის 164.3 მუხლის უგულებელყოფის გამო. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2006 წლის 06 ივნისის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2006 წლის 22 ნოემბრის განჩინებით აპელაცია არ იქნა გაზიარებული.

უზენაესი სასამართლოს 2007 წლის 26 ივნისის განჩინებით საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდა სააპელაციო სასამართლოს.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2007 წლის 21 დეკემბრის გადაწყვეტილებით ს. ჩ-ვას სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. არაკანონიერად იქნა აღიარებული მასთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტა და იგი აღდგენილ იქნა საზოგადოებაში პროექტის თანამშრომლად, აუნაზღაურდა იძულებითი განაცდური, ხოლო მორალური ზიანის ანაზღაურებაზე ეთქვა უარი.

სასამართლომ დადასტურებულად მიიჩნია, რომ საქმის მასალების მიხედვით 2005 წლის 14 დეკემბრიდან მოსარჩელე იმყოფებოდა დეკრეტულ შვებულებაში, ადმინისტრაციის ინიციატივით შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი არ არსებობდა. ასევე, შრომის კოდექსის 164-ე მუხლის მიხედვით დაკმაყოფილდა მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენის ნაწილშიც.

საინტერესოა სასამართლოს შეფასება მორალურ ზიანთან დაკავშირებით საქართველოს კანონმდებლობა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობებიდან წარმოშობილი მორალური ზიანის ანაზღაურების შესაძლებლობას არ ითვალისწინებდა, თუმცა, ასეც რომ ყოფილიყო მოსარჩელის ავადმყოფობის ცნობით არ დასტურდებოდა მიზეზობრივი კავშირი მოპასუხის ქმედებასა და მიყენებულ ზიანს შორის.

საკასაციო სასამართლოში მხარეები მორიგდნენ: რომლის მიხედვით: 1) მორიგების აქტით დადგენილი პირობების კეთილსინდისიერად შესრულების შემდეგ მოშლილად ჩაითვლება მათ შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება; 2) მოსარჩელეს გადაეცა იძულებითი განაცდური – თანხა, რომელიც მოიცავს მოსარჩელის ყველა პრეტენზიას მოპასუხის მიმართ.

7. საქმე №ას-836-1122-09 26.03.2010 წ.

თ. ც-ძის სარჩელი სემეკ-ის მიმართ.

დავის საგანი: გამოყენებული შვებულების თანხისა და წლიური შედეგების მიხედვით, პრემიის ანაზღაურების, ასევე, ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 0,07%-ის გადახდის თაობაზე.

საქმის გარემოებები: 2007 წლის 1 ოქტომბრიდან მისი განცხადების საფუძველზე განთავისუფლდა თანამდებობიდან, მაგრამ საბოლოო ანგარიშსწორება არ განხორციელებულა.

თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2008 წლის 26 ნოემბრის განჩინებით აპელაცია არ დაკმაყოფილდა.

საინტერესოა, სასამართლოს მიერ შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის განმარტება, რომ მოსარჩელეს უფლება ჰქონდა სამუშაო წლის ნებისმიერ დროს მოეთხოვა ანაზღაურებადი შვებულება, ხოლო ამ უფლების გამოუყენებლობის შემთხვევაში კანონი არ ანიჭებს შვებულების თანხის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლებას, ვინაიდან შვებულების ფულადი კომპენსაციით შეცვლას მოქმედი შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს.

საკასაციო სასამართლოს გადაწყვეტილებით თ. ც-ძის კასაცია არ დაკმაყოფილდა.

სასამართლომ გამოიყენა „ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ 1936 წლის 4 ივნისის კონვენციის³⁸ მე-6 მუხლი, პირი, რომელიც გათავისუფლებულია მეწარმის მიზეზით, მაგრამ ვიდრე იგი გამოიყენებდა კუთვნილ შვებულებას, შვებულების ყოველი დღისთვის იღებს მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ ჯილდოს.

საკასაციო პალატამ განმარტა, რომ ამ პირობების არსებობისას დასაქმებულს შეუძლია, მოითხოვოს იმ წლის გამოუყენებელი საშვებულებო კომპენსაცია, რადგან შრომის ურთიერთობის შეწყვეტით არ შეიძლება დასაქმებულს წაერთვას შვებულების უფლება, რომელსაც იგი სავარაუდოდ გამოიყენებდა. ანუ არ არსებობს შვებულების გამოყენების შესაძლებლობა, მაგრამ მას რჩება უფლება, მოითხოვოს ფულადი კომპენსაცია.

სადავო შემთხვევაზე კონვენციის ნორმა ვერ გავრცელდება, რადგან შრომითი ურთიერთობა არ შეწყვეტილა დამსაქმებლის ინიციატივით.

³⁸ საქართველოში ძალაშია 1993 წ. 22 თებერვლის საქართველოს პარლამენტის დადგენილებით

8. საქმე №ას-1261-1520-09 23.03.2010 წ.

მ-შ-შვილის სარჩელი ბოლნისის რაიონის სოფელ № საჯარო სკოლის მიმართ.

დავის საგანი: სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის, თანამდებობაზე აღდგენის, განაცდურის ხელფასის ანაზღაურება.

აღნიშნული შემთხვევა მნიშვნელოვანია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის განმარტების თვალსაზრისით. ქვემდგომმა სასამართლოებმა მიიჩნიეს, რომ შრომის ხელშეკრულების მოშლისას ერთადერთი ვალდებულება ეკისრება დამსაქმებელს – 1 თვის შრომის ანაზღაურების გაცემა, ხოლო მისი დასაბუთების ვალდებულებას დამსაქმებელს არ ავალებს.

საკასაციო სასამართლომ საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნა სააპელაციო სასამართლოს, შემდეგი სამართლებრივი მოტივით:

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-6 ნაწილის მიხედვით მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები. შრომითი ხელშეკრულება ვალდებულებით ურთიერთობის სპეციალური სახეა და მას კერძო-სამართლებრივი ხელშეკრულებისაგან განასხვავებს ის გარემოება, რომ კერძო სამართლის ერთ-ერთ უმთავრესი – მხარეთა თანასწორობის პრინციპი გარკვეულ სახეცვლილებას განიცდის და დაქირავებული დამოკიდებულია დამქირავებლის ნებაზე, მის მითითებებზე და მის მიერ განსაზღვრულ სამუშაო თუ ორგანიზაციულ პირობებზე. ამდენად, იმ ურთიერთობებში აშკარად გამოკვეთილია დამქირავებლის უპირატესი მდგომარეობა „სუსტ“ მხარესთან – დაქირავებულთან შედარებით, რაც უდავოდ იწვევს „ძლიერი“ მხარის მიერ თავისი უფლებების გადამეტებულად, მეორე მხარის საზიანოდ გამოყენების საშიშროებას.

სწორედ ამგვარ „უთანასწორობაში“ ბალანსის აღდგენასა და დაცვას ემსახურება შრომის კოდექსი, რომელიც საერთაშორისო აქტებისა და საქართველოს კონსტიტუციის ნორმების ურთიერთშეჯერებით აღგენს დაქირავებულის უფლებათა დაცვის სტანდარტებს. სასამართლომ გამოიყენა „ევროპის ზოგიერთი ქარტიის“ მე-4. მუხლის, ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლი, მე-2 მუხლი; ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლი, რომელთა საფუძველზე დაასკვნა, რომ უალტერნატივოა – დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულების დადგენა და მის მიზანზე, აღნიშნული სტანდარტების ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების თანამდევად, მხოლოდ დაქირავებულის სასარგებლოდ შეცვლაზე.

სასამართლომ მიუთითა ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი, რომელიც ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან.

საკასაციო სასამართლომ ასევე მიუთითა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2009 წლის 7 აპრილის №2/1/456 განჩინება, რომლითაც განხილულ იქნა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის I ნაწილის „დ“ ქვეპუნქტი არაკონსტიტუციურობის საკითხი.

9. საქმე №ას-1177-1322-08 03.09.2009 წ.

თ. მ-ძის სარჩელი – ექსპერტიზის ეროვნული ბიუროს მიმართ

დავის საგანი: სამუშაოდან განთავისუფლების უკანონოდ ცნობა და სამუშაოზე აღდგენა.

სააკელაციო სასამართლომ სარჩელი არ დააკმაყოფილა, შემდეგი მოტივაციით: არ იქნა გაზიარებული აპელანტის მოტივი, რომ მის მიმართ განხორციელდა შრომის კანონმდებლობით აკრძალული დისკრიმინაცია, რამდენადაც ის არათანაბარ პირობებში იქნა ჩაყენებული სხვა თანამშრომლებთან მიმართებაში და მიუთითა, რომ შრომის კოდექსი 37-38-ე მუხლებით ერთნაირ პირობებში აყენებს ყველა დასაქმებულს, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხე, სამუშაოს არსიდან და მისი სპეციფიკიდან გამომდინარე, თავისუფალია კონტრაქტის არჩევაში და შესაბამისად, მისი განთავისუფლება მოსარჩელის დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება. სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე მოპასუხე არ იყო ვალდებული, მიეთითებინა განთავისუფლების საფუძველი. ამასთან, შრომის კოდექსი არ ადგენს შრომითი ხელშეკრულების მოშლის თაობაზე დასაქმებულისათვის შეტყობინების ვალდებულებას.

საკასაციო სასამართლოს განჩინებით კასაცია ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, გაუქმდა გასაჩივრებული გადაწყვეტილება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდა იმავე სასამართლოს:

/მოგვეავს საყურადღებო ფრაგმენტი/ დისკრიმინაციის მოტივთან დაკავშირებით სასამართლომ განმარტა, რომ აღნიშნულის მტიციების ტვირთი აწევს მოსარჩელეს. იმ შემთხვევაში, თუ განთავისუფლება გამომდინარე არ არის სამუშაოს არსიდან, დადასტურებულ უნდა იქნეს თვით მოსარჩელის მიერ. წინააღმდეგ შემთხვევაში სამსახურიდან განთავისუფლება არ შეიძლება ჩაითვალოს დისკრიმინაციად.

10. საქმე №ბს-112-105-(კ-06), 20 ივნისი, 2006 წ.

ნ. გ.-იას სარჩელი მოპასუხე საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს მიმართ.

დავის საგანი: ადმინისტრაციული აქტის ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

საქმის გარემოებები: ნ. გ.-ია 1978 წლიდან მუშაობდა საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტროში სხვადასხვა თანამდებობაზე, ბოლოს კადრების სამმართველოს უფროსის მოადგილედ. მას არაერთხელ ჰქონდა მიღებული სხვადასხვა მატერიალური და მორალური წახალისება კარგი და ნაყოფიერი მუშაობისთვის და ხასიათდებოდა, როგორც ერთ-ერთი წამყვანი მუშაკი. საქართველოს ეკონომიკური განვითარების მინისტრის 2004 წლის 11 აპრილის ბრძანებით მოსარჩელე განთავისუფლდა სამუშაოდან „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 97-ე მუხლით გათვალისწინებული შტატების შემცირების მოტივით.

სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები: ნ.გ.-იას მოსაზრებით, მინისტრის მიერ გამოცემული ბრძანება მიღებული იყო კანონის დარღვევით, ვინაიდან „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 108.1 მუხლის საფუძველზე მუშაკი უნდა გაეფრთხილებინათ განთავისუფლებამდე ერთი თვით ადრე, ხოლო მოსარჩელე გააფრთხილეს ოთხი თვით ადრე. ამასთან, იგი გაფრთხილებული იყო, როგორც ინფრასტრუქტურისა და განვითარების სამინისტროს მუშაკი და არა ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს მუშაკი. ასევე, განცხადება გაფრთხილების თაობაზე გამოქვეყნდა ლიკვიდაციის მოტივით და არა შტატების შემცირების გამო. მოსარჩელის განმარტებით, ბრძანება გამოიცა არაუფლებამოსილი პირის მიერ, რადგან „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 93-ე მუხლის საფუძველზე გაფრთხილების უფლება ჰქონდა ინფრასტრუქტურის და განვითარების მინისტრს და არა ეკონომიკური განვითარების მინისტრს.

სარჩელის სამართლებრივი საფუძვლები: მოსარჩელის მითითებით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 97-ე მუხლის თანხმად, შემცირებასთან დაკავშირებით, ადმინისტრაცია ვალდებული იყო შეეთავაზებინა მოსარჩელისათვის ალტერნატიული თანამდებობა, რაც არ გაკეთებულა. აღსანიშნავია ისიც, რომ მოსარჩელემ წერილობით მიმართა მინისტრს და მოითხოვა სამინისტროს ვაკანსიების კადრებით დაკომპლექტების პროცესში გათვალისწინებინათ მისი ოჯახური მდგომარეობა, მაგრამ საპასუხო წერილი არ მიუღია. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 14.2 მუხლისა და შრომის კანონთა კოდექსის 36-ე მუხლის თანახმად, განთავისუფლების დროს ადმინისტრაციას უნდა შეერჩია მუშაკები უპირატესი დარჩენის უფლებით, რაც არ მომხდარა, ვინაიდან მოსარჩელე იყო მარტოხელა დედა, კვალიფიკაციითა და შრომის ნაყოფიერებით სხვა თანამშრომლებზე მეტი

გამოცდილების და ხანგრძლივი სტაჟის მქონე, რომელთა გათვალისწინების შემთხვევაში, მოსარჩელე უნდა დარჩენილიყო დაკავებულ თანამდებობაზე. აგრეთვე, მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ დარღვეული იყო შრომის კანონთა კოდექსის 37.1 მუხლი, რომლის თანახმად დაუშვებელი იყო მუშაკის განთავისუფლება პროფკავშირების თანხმობის გარეშე.

თბილისის კრწანისი-მთაწმინდის რაიონული სასამართლოს 2005 წლის 7 აპრილის გადაწყვეტილებით ნ.გ.-იას სარჩელი დაკმაყოფილდა; ბათილად იქნა ცნობილი ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს ბრძანება ნ.გ.-იას განთავისუფლების შესახებ; მოსარჩელე აღდგენილ იქნა საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტროში განთავისუფლებამდე დაკავებულ ან ტოლფას თანამდებობაზე; მოპასუხეს დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

სააპელაციო სასამართლოს 2005 წლის 9 დეკემბრის გადაწყვეტილებით საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, გაუქმდა თბილისის კრწანისი-მთაწმინდის რაიონული სასამართლოს 2005 წლის 7 აპრილის გადაწყვეტილება;

საკასაციო სასამართლოს განჩინებით ნ.გ.-იას საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. შესაბამისად, გაუქმდა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციული საქმეთა პალატის 2005 წლის 9 დეკემბრის გადაწყვეტილება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნდა იმავე სასამართლოს შემდეგი მოტივაციით:

საკასაციო სასამართლომ ევროპის სოციალური ქარტიის (რეტიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის №1876-რს დადგენილებით), 4.4. მუხლის საფუძველზე (საქართველო სავალდებულო შესასრულებლად აღიარებს მითითებულ პუნქტში ევროპის სოციალური ქარტით დადგენილ მოთხოვნებს) განმარტა, რომ დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში თითოეული მუშაკისათვის აღიარებულია შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება. რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 108.1 მუხლის თანახმად მოხელე სამსახურიდან განთავისუფლებამდე გაფრთხილებულ უნდა იქნეს ერთი თვით ადრე.

საქმეში არსებული №01/03-01/513 ბრძანება ნ.გ.-იას მოსალოდნელი განთავისუფლების შესახებ ეხება მის შესაძლო განთავისუფლებას ინფრასტრუქტურისა და განვითარების სამინისტროს სამსახურიდან ლიკვიდაციის გამო და აღნიშნული ბრძანება (გაფრთხილების თაობაზე) ვერ გავრცელდება მის ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს სამსახურიდან განთავისუფლებაზე, რამდენადაც ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 108.1 მუხლის მოთხოვნის დაცვით ნ.გ.-ია განთავისუფლებამდე ერთი თვით ადრე უნდა გაეფრთხილებინა, როგორც ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს თანამშრომელი სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე, რაც სააპელაციო სასამართლოს

არ გამოუკვლევია და შესაბამისი შეფასება აღნიშნული გარემოებისათვის არ მიუცია.

საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლომ საქმის ხელახალი განხილვისას არსებითად უნდა იმსჯელოს სარჩელის საფუძვლიანობაზე და გამოიკვლიოს ის გარემოება, ნ. გ.-ია განთავისუფლდა რა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 97-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, რეორგანიზაციის შედეგად, რასაც თან ახლდა შტატების შემცირება, ადმინისტრაციამ განთავისუფლებამდე ერთი თვით ადრე გააფრთხილა თუ არა მოსალოდნელი განთავისუფლების შესახებ და განთავისუფლებისას შესთავაზა თუ არა მას სხვა თანამდებობა, რამდენადაც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 97.2. მუხლის თანახმად, მოხელე არ შეიძლება გაათავისუფლონ სამსახურიდან, თუ იგი თანახმაა დაინიშნოს სხვა თანამდებობაზე. საქმეში არსებული მასალებით არ დგინდება შესთავაზა თუ არა ეკონომიკური განვითარების სამინისტრომ მოსარჩელეს სხვა თანამდებობა, ასევე, გაითვალისწინა თუ არა მისი უპირატესი დარჩენის უფლება.

საკასაციო სასამართლომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 97. 2. მუხლის საფუძველზე განმარტს, რომ მითითებული ნორმა ამკრძალავი ხასიათისაა და დაუშვებლად მიიჩნევს მოხელის განთავისუფლებას, თუ იგი თანახმაა სხვა თანამდებობაზე დანიშნისა, ამგვარი თანხმობა კი თავისთავად განაპირობებს ადმინისტრაციის მხრიდან შეთავაზების აუცილებლობას, აღნიშნული პირობა საჯარო მოხელეთათვის კანონით დადგენილი გარანტიების ერთ-ერთი სახეა, რაც ადმინისტრაციის მხრიდან ექვემდებარება დაცვას.

საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ ამ ნაწილში საქმე საჭიროებს დამატებით გამოკვლევას, კერძოდ, სააპელაციო სასამართლომ საქმის ხელახლა განხილვისას უნდა დაადგინოს ფაქტობრივი გარემოებები და გამოიკვლიოს, რამდენი საშტატო ერთეული შენარჩუნდა შტატების შემცირების შემდეგ ეკონომიკური განვითარების სამინისტროში, სადაც განთავისუფლებამდე მუშაობდა კასატორი, ადმინისტრაციის მიერ დაცულია თუ არა „შრომის კანონთა კოდექსის“ 36-ე მუხლის მოთხოვნები, რომლებიც განსაზღვრავენ მუშაკის სამუშაოზე დარჩენის უპირატეს უფლებას და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 96.3 მუხლის დებულებები, რომლებიც, დაწესებულების რეორგანიზაციისას, რომელსაც თან სდევს შტატების შემცირება, დაწესებულების ხელმძღვანელს ანიჭებს ატესტაციის შედეგების გათვალისწინების უფლებას.

11. საქმე № ას-780-742(კ-07) 27.11. 2007 წ.

დავის საგანი: სახელფასო დავალიანების დაყოვნების თანხის – 0,07%-ის ანაზღაურება.

აღნიშნული შემთხვევა მნიშვნელოვანია შრომის კოდექსის ნორმების საჯარო მოხელეების მიმართ გავრცელების თვალსაზრისით. ქვემდგომმა სასამართლოებმა სხვადასხვაგვარად განმარტეს აღნიშნული საკითხი, ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის უზრუნველსაყოფად საკასაციო სასამართლომ ჩამოაყალიბა შესაბამისი სასამართლო დასკვნა.

ნ. ბ.-ის სარჩელი მოპასუხე საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს მიმართ.

საქმის გარემოებები:

მოსარჩელე საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს სახელმწიფო სტატისტიკის თბილისის სამმართველოს 2004 წლის 7 დეკემბრის №24-კ ბრძანებით გათავისუფლდა მთაწმინდა-კრწანისის რაიონული განყოფილების უფროსის მოადგილის თანამდებობიდან.

სარჩელის ფაქტობრივი საფუძვლები:

მიუხედავად მოსარჩელის არა ერთი მოთხოვნისა, ნ. ბოლქვაძესა და მოპასუხეს შორის საბოლოო ანგარიშსწორება არ მომხდარა, მოსარჩელის კუთვნილი სახელფასო დავალიანება - 694,68 ლარს შეადგენდა, რომელიც არ მიუღია, ასევე მოითხოვა ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის მოპასუხისათვის თანხის 0,07%-ის ანაზღაურების დაკისრება.

მოპასუხის პოზიცია: საქალაქო სასამართლოში მოპასუხე – საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს საქვეუწყებო დაწესებულება – სტატისტიკის დეპარტამენტის წარმომადგენელი არ გამოცხადდა სასამართლო სხდომაზე და არც წერილობითი შესაგებელი იქნა წარდგენილი ნ. ბ.-ის სარჩელთან დაკავშირებით.

საქალაქო სასამართლოს 2007 წლის 20 თებერვლის გადაწყვეტილებით ნ. ბ.-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა; მოპასუხე - საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს საქვეუწყებო დაწესებულება – სტატისტიკის დეპარტამენტს დაეკისრა მოსარჩელის სასარგებლოდ სახელფასო დავალიანების და 2006 წლის 5 ივლისიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის - 694,68 ლარის 0,07%-ის გადახდა, რაც საქალაქო სასამართლომ დაასაბუთა შემდეგნაირად:

საქალაქო სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია შემდეგი ფაქტები:

მოსარჩელე ნ. ბ.-აძე 1971 წლიდან 2004 წლამდე მუშაობდა სახელმწიფო სტატისტიკის თბილისის საქალაქო სამმართველოში. 2004 წლის 7 დეკემბრის

№24-კ ბრძანებით რეორგანიზაციისა და შტატებით გათვალისწინებულ თანამდებობათა შემცირების გამო, მოსარჩელე განთავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს სახელმწიფო სტატისტიკის თბილისის სამმართველოს №1-16/4 ცნობის თანახმად, მოსარჩელე ნ. ბ.-ის მიმართ სახელფასო დავალიანება შეადგენდა 694,68 ლარს. მოპასუხემ დაადასტურა დავალიანების არსებობა.

საქალაქო სასამართლომ გამოიყენა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 37-ე მუხლი და განმარტა, რომ მითითებული ნორმის თანახმად: „...მოსამსახურის შრომითი გასამრჯელო (ხელფასი) მოიცავს თანამდებობრივ სარგოს, პრემიას, საჯარო სამსახურში წელთა ნამსახურობისთვის დაწესებულ და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ სხვა დანამატებს“. ამავე მუხლის მიხედვით, მოსამსახურეს უფლება აქვს, სამსახურში მიღების დღიდან სამსახურიდან გათავისუფლების დღემდე მიიღოს შრომითი გასამრჯელო (ხელფასი). მითითებული კანონის 14.1. მუხლის თანახმად, საქართველოს შრომის კანონმდებლობა მოხელეებზე ვრცელდება აღნიშნული კანონით განსაზღვრულ თავისებურებათა გათვალისწინებით, ხოლო ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, „საჯარო სამსახურთან დაკავშირებული ის ურთიერთობა, რაც აღნიშნული კანონით არ წესრიგდება, რეგულირდება შესაბამისი კანონმდებლობით.

საქალაქო სასამართლომ შრომის კანონთა კოდექსის 34-ე მუხლის საფუძველზე განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არა უგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. ამდენად, სასამართლოს დასკვნით, მოსარჩელეს სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება წარმოეშვა განთავისუფლების მომენტიდან. ამასთან, შრომის კოდექსის 53-ე მუხლის შესაბამისად, ეს კოდექსი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დღისა. ამავე კოდექსის 31.3. მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0,07%.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქალაქო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სახელფასო დავალიანების ანაზღაურების დაყოვნება წარმოადგენდა საქართველოს შრომის კოდექსის 31.3. მუხლის საფუძველზე დამსაქმებლის ვალდებულებას - მოსარჩელისთვის გადაეხადა ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის თანხის 0,07%, 2006 წლის 5 ივლისიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე.

საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება იმ ნაწილში, რომლითაც სტატისტიკის დეპარტამენტს დაეკისრა დაყოვნებული თანხის 0,07% ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე, სააპელაციო წესით გაასაჩივრა საქართველოს

ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულება – სტატისტიკის დეპარტამენტმა, რომლითაც მოითხოვა საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების ამ ნაწილში გაუქმება, შემდეგი მოტივით:

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნა გაზარდა საქმის წინასწარი მომზადების შემდეგ, რაზეც დეპარტამენტის თანხმობა არ მიუღია, მაშინ, როცა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 83.3. მუხლის მიხედვით, საქმის წინასწარი სასამართლო განხილვისათვის მომზადების შემდეგ სარჩელის საფუძვლის ან საგნის შეცვლა დასაშვებია მხოლოდ მოპასუხის თანხმობით.

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2006 წლის 12 ივნისის გადაწყვეტილებით საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს სტატისტიკის დეპარტამენტის სააპელაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა; საქალაქო სასამართლოს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება, რომლითაც ნ.ბ.-ის სარჩელი - სახელფასო დავალიანების გაცემის დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდის თაობაზე არ დაკმაყოფილდა, ხოლო დანარჩენ ნაწილში საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება დარჩა უცვლელად, რაც სააპელაციო სასამართლომ დაასაბუთა შემდეგნაირად:

სააპელაციო სასამართლომ არ გაიზიარა სასამართლოს შეფასება – სადავო ურთიერთობის მოსაწესრიგებლად საქართველოს შრომის კოდექსის 31.3. მუხლის გამოყენების თაობაზე და განმარტა, რომ მითითებული ნორმა ძალაში შევიდა 2006 წლის 5 ივლისიდან. ამავე კოდექსის 53-ე მუხლით კი შრომის კოდექსი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მისი წარმოშობის დროისა, რის გამოც სააპელაციო პალატამ მიიჩნია, რომ აღნიშნული გამორიცხავდა სადავო ურთიერთობის მიმართ მისი გამოყენების შესაძლებლობას.

სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება საკასაციო წესით გაასაჩივრა ნათელა ბოლქვაძემ, რომლითაც მოითხოვა მისი გაუქმება.

კასაციის მოტივი:

სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა კანონი, როდესაც არ გაიზიარა საქალაქო სასამართლოს მოსაზრება სადავო ურთიერთობის მოსაწესრიგებლად საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის გამოყენების თაობაზე, რამდენადაც მითითებული კანონი ძალაში შევიდა 2006 წლის 5 ივლისიდან და მასში მიეთითა, რომ კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად მითითებული კოდექსი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე.

კასატორს მიაჩნია, რომ სააპელაციო სასამართლომ არ გაითვალისწინა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მე-14 მუხლი, რომლის თანახმად,

საქართველოს შრომის კანონმდებლობა მოხელეებსა და დამხმარე მოსამსახურეებზე ვრცელდება ამ კანონის განსაზღვრულ თავისებურებათა გათვალისწინებით. საჯარო სამსახურთან დაკავშირებული ის ურთიერთობა, რაც ამ კოდექსით არის მოწესრიგებული, რეგულირდება შესაბამისი კანონმდებლობით. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 37.1. მუხლის თანახმად კი მოხელეს უფლება აქვს, მიიღოს სამსახურში მიღების დღიდან გათავისუფლების დღემდე შრომითი გასამრჯელო, რაც მოიცავს თანამდებობრივ სარგოს, პრემიას და კანონით გათვალისწინებულ დანამატებს.

კასატორის განმარტებით, სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა შრომის კოდექსის 53-ე მუხლი, რამდენადაც დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0,07%, თანახმად შრომის კოდექსის 31-ე მუხლისა. აღნიშნული ნორმა შრომითი ურთიერთობების მიმართ წარმოადგენს ნოვაციას. ანალოგიურ დათქმას არ ითვალისწინებდა 2006 წლის 25 მაისამდე მოქმედი საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი.

საკასაციო სასამართლოს 2007 წლის 13 ნოემბრის განჩინებით ნ. ბ.-ძის საკასაციო საჩივარი ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 34.3. „ა“ პუნქტის საფუძველზე მიხნეულ იქნა დასაშვებად /აბსოლუტური კასაცია/.

საკასაციო სასამართლოს განჩინებით ნ. ბ.-ძის საკასაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა, შესაბამისად, უცვლელად დარჩა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა სააპელაციო პალატის 2007 წლის 12 ივნისის გადაწყვეტილება, შემდეგი **მოტივაციით**:

საკასაციო სასამართლომ არ გაიზიარა კასაციის მოტივი, რომ სააპელაციო სასამართლომ არასწორად განმარტა კანონი, როდესაც არ დაეთანხმა საქალაქო სასამართლოს მოსაზრებას, სადავო ურთიერთობის მოსაწესრიგებლად საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის გამოყენების თაობაზე, რამდენადაც მითითებული კანონი ძალაში შევიდა 2006 წლის 5 ივლისიდან და მასში მიეთითა, რომ კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, ის ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე.

საკასაციო სასამართლომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 14.1 მუხლის საფუძველზე განმარტა, რომ საქართველოს შრომის კანონმდებლობა მოხელეებზე ვრცელდება აღნიშნული კანონით გათვალისწინებულ თავისებურებათა გათვალისწინებით, ხოლო ამავე ნორმის მე-2 ნაწილის თანახმად, საჯარო სამსახურთან დაკავშირებული ის ურთიერთობა, რაც ამ კანონით არ წესრიგდება, რეგულირდება შესაბამისი კანონმდებლობით.

2006 წლის 25 მაისს მიღებულ იქნა საქართველოს შრომის კოდექსი, რომელიც გამოქვეყნდა 2006 წლის 19 ივნისს და ძალაში შევიდა მისი გამოქვეყნებიდან მე-15 დღეს – 2006 წლის 5 ივლისს. კოდექსის 56-ე მუხლის თანახმად, შრომის კოდექსის VII თავი აწესრიგებს შრომის ანაზღაურების

საკითხს, რომლის 31.3. მუხლის თანახმად დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ამავე კანონის 53-ე მუხლით განისაზღვრა, რომ ეს კოდექსი ვრცელდება არსებულ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა.

ზემოაღნიშნული ნორმების შინაარსის საფუძველზე საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ 2006 წელს მიღებული შრომის კოდექსით განხორციელდა საკანონმდებლო ნოვაცია, რომლითაც გათვალისწინებულ იქნა დამსაქმებლის ვალდებულება ანაზღაურების ან ანგარიშსწორების დაყოვნების შემთხვევაში მოახდინოს დასაქმებულისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის ანაზღაურება. ამასთან, ამავე კოდექსით დადგინდა, რომ მისი მოქმედება გავრცელდება არსებულ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა.

საკასაციო სასამართლოს შეფასებით: კონკრეტულ შემთხვევაში ნ. ბ.-ძესა და ეკონომიკის სამინისტროს საქვეუწყებო დაწესებულება სტატისტიკის სახელმწიფო დეპარტამენტს შორის შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყდა 2004 წელს, თუმცა მოსარჩელეს გააჩნდა სახელფასო დავალიანება ადმინისტრაციულ ორგანოსთან, მაგრამ აღნიშნული არ გულისხმობს, რომ სახელფასო დავალიანების არსებობით მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის გაგრძელდა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, რაც 2006 წელს მიღებული საქართველოს შრომის კოდექსის გავრცელების შესაძლებლობას წარმოშობდა.

საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის მიმართ ვერ გავრცელდება შრომის კოდექსით დადგენილი სამართლებრივი რეჟიმი, ვინაიდან სამართლის ნორმა გამოყენებულ უნდა იქნეს დამდგარი ფაქტების იურიდიული შედეგების ე. ი. უფლებების მიმართ, რომელიც შექმნილია ამ ფაქტების საფუძველზე და აგრძელებს არსებობას ახალი კანონის შემოღების პირობებში, მხოლოდ იმ სამართლებრივი რეჟიმით, რომლის მოქმედების დროსაც წარმოიშვა ეს უფლება.

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ არსებული შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა სახეზეა მაშინ, როცა შრომითი ურთიერთობა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დღევანდელი მდგომარეობით, სახეზეა და გრძელდება, არ შემწყდარა. რაც, თავის მხრივ, ითვალისწინებს 2006 წელს ძალაში შესული შრომის კოდექსის გავრცელების შესაძლებლობას მომუშავე პირზე, როგორც კანონის მოქმედების სუბიექტზე. მაგრამ იმ პირობებში, როცა შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობა მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის შეწყდა, დასრულდა 2004 წელს – 2006 წლის საქართველოს შრომის კოდექსის მიღებამდე და ძალაში შესვლამდე, აღნიშნულით ცალსახად გამოირიცხა შრომის კანონთა კოდექსის გავრცელების შესაძლებლობა სადავო სამართალურ ურთიერთობაზე. ამასთან, დავის არსს არ ცვლის ის

გარემოება, რომ მოპასუხეს გააჩნდა სახელფასო დავალიანება მოსარჩელის სასარგებლოდ, რამდენადაც აღნიშნული არ გულისხმობს, რომ სახელფასო დავალიანების არსებობით შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა განგრძობად ხასიათს ატარებს შემდეგ გარემოებათა გამო:

საკასაციო სასამართლომ შრომის კოდექსის 31.3. მუხლის საფუძველზე განმარტა, რომ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში შრომის ანაზღაურების საკითხის განსაზღვრისას კანონმდებელმა დაადგინა ფულად-ვალდებულებითი ურთიერთობის წარმოშობის საფუძველი – ასანაზღაურებელი გასამრჯელოს დაყოვნებული თანხის ყოველი ვადაგადაცილებული დღისათვის 0,07%-ის ოდენობით. საკასაციო სასამართლოს დასკვნით, განსახილველ შემთხვევაში სადავოს წარმოდგენს არა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, არამედ შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში კანონით გათვალისწინებული ფულად-ვალდებულებითი ურთიერთობა. მოცემულ შემთხვევაში, მხარეებს შორის არც შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის და არც შეწყვეტის მომენტში შრომის კანონმდებლობა არ ითვალისწინებდა ამგვარ ფულად-ვალდებულებით ურთიერთობას. ამდენად, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე, სახელფასო დავალიანების არსებობა არ ნიშნავს შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის განგრძობადობას, შესაბამისად, ზემომითითებული ნორმის გაგრძელებას სადავო სამართალურ ურთიერთობაზე.

საკასაციო სასამართლომ დასკვნის სახით განმარტა, რომ 2006 წლის შრომის კოდექსით კანონს მიენიჭა არა უკუქცევითი ძალა, როგორც ამას ითვალისწინებს „ნორმატიული აქტების შესახებ“ კანონის 47.2. მუხლი, არამედ ის ვრცელდება მისი ძალაში შესვლის მომენტში მიმდინარე, დაუსრულებელ შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაზე.

12. საქმე №ბს-1246-821(კ-05) 2006წ. 04.04.

ც.ფ.-ძის სარჩელი მოპასუხის საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიმართ.

სარჩელის საგანი: სოციალური დახმარების მიღება.

სარჩელის საფუძველი: ფ.-ძეებს ჰყავდათ ათი შვილი, რომელთაგან ოთხი იყო არასრულწლოვანი. „საქართველოს 2004 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ კანონის მე-11 მუხლის “ე” ქვეპუნქტის მიხედვით 2004 წლის მაისიდან განისაზღვრა 35 ლარის ოდენობით სოციალური დახმარების გაწევა იმ მრავალშვილიანი ოჯახებისთვის, რომელთაც ჰყავთ შვიდი და მეტი 18 წლამდე არასრულწლოვანი შვილი. მოპასუხემ არ დააკმაყოფილა მოთხოვნა

იმ საფუძველით, რომ დახმარება ეკუთვნით მას ვისაც ჰყავს შვიდი და მეტი 18 წლამდე არასრულწლოვანი შვილი.

თბილისის ვაკე-საბურთალოს რაიონული სასამართლოს 2005 წლის 25 თებერვლის გადაწყვეტილებით სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, ვინაიდან მოსარჩელის ოჯახში მხოლოდ ოთხი იყო არასრულწლოვანი.

გადაწყვეტილება 2005 წლის 11 ივლისის განჩინებით უცვლელად დატოვა სააპელაციო სასამართლომ.

საკასაციო სასამართლომ გააუქმა გადაწყვეტილება და საქმე ხელახლა განსახილველად დაუბრუნა სააპელაციო სასამართლოს, შემდეგი მოტივაციით:

სასამართლო ამა თუ იმ სადავო სამართლებრივ ურთიერთობას წყვეტს შესაბამისი კანონის სწორი შეფარდების საფუძველზე, რაც ხორციელდება კანონის სწორი განმარტების, ანუ მისი ნამდვილი აზრის გარკვევის, სიტყვათა შესაბამის წყობაში გამოვლენილი კანონმდებლის განზრახულების ამოხსნის გზით. კანონის განმარტებას ერთგვარი სირთულე ახლავს იმ შემთხვევებში, როდესაც ნორმა აზრობრივად არ არის ცხადი და თანმიმდევრული ან მისი პირდაპირი მნიშვნელობით გამოყენება ეწინააღმდეგება კანონის მიზანს, ვერ უზრუნველყოფს კონკრეტული ურთიერთობის სწორ, სამართლიან გადაწყვეტას.

კანონის მხოლოდ სიტყვასიტყვითი (გრამატიკული) მნიშვნელობით ვიწრო გაგების პრინციპზე დიდი ხანია უარი თქვა იურისპრუდენციამ. იმ შემთხვევაში, როდესაც ნორმის სიტყვასიტყვითი განმარტება წინააღმდეგობაშია კანონის მიზანთან, სასამართლომ ნორმაშეფარდების პროცესში უნდა გადაწყვიტოს, ხომ არ წარმოიშობა აღნიშნული ნორმის სხვა ხერხებით განმარტების აუცილებლობა და მათ შორის, ხომ არ უნდა იმოქმედოს კანონის ობიექტური მიზნიდან გამომდინარე, სამართლით, რომელიც გამომდინარეობს არსებული კონსტიტუციური მართლწესრიგიდან, ამავე მართლწესრიგის ფარგლებში და უზრუნველყოფს კონკრეტული ურთიერთობის სამართლიან გადაწყვეტას.

მოცემულ შემთხვევაში სადავოა თუ როგორ უნდა განიმარტოს „საქართველოს 2004 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-11 მუხლის მე-3 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი. აღნიშნული ნორმის საფუძველზე სოციალური შედაგათის (თვეში 35 ლარი) მიღების სუბიექტებად მიჩნეულ უნდა იქნენ თუ არა მხოლოდ ისეთი ოჯახები, რომელთაც შვიდი და მეტი არასრულწლოვანი შვილი ჰყავთ, როგორც აღნიშნული ნორმის სიტყვასიტყვითი მნიშვნელობით იკითხება, ხოლო მოსარჩელის მრავალშვილიან ოჯახზე ამ ნორმის მოქმედება არ გავრცელდეს.

ზემომოთხრობული მე-11 მუხლის მე-3 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი ითვალისწინებს: „განისაზღვროს 2004 წლის განმავლობაში უმწვეო მდგომარეობაში მყოფ

ოჯახთა სოციალური დახმარების ოდენობა ... მრავალშვილიანი ოჯახებისათვის, რომელთაც ჰყავთ 7 და მეტი, 18 წლამდე ასაკის ბავშვი – 35 ლარით“.

საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სადავო ნორმის სიტყვასიტყვითი განმარტება ეწინააღმდეგება კანონის მიზანს და ვერ უზრუნველყოფს ამ თვალსაზრისით სწორი სოციალური და ეკონომიკური პოლიტიკის გატარებას. კონკრეტულ შემთხვევაში კანონმდებლის მიერ სადავო ნორმის შემოღების ობიექტური მიზანია მრავალშვილიანი ოჯახების სახელმწიფოებრივი სტიმულირება და ამით, შესაბამისად, ერის დემოგრაფიული მდგომარეობის გაუმჯობესებისთვის ხელშეწყობა, სოციალური დაცვის მექანიზმის გაძლიერება. აღნიშნული დასკვნა საკასაციო სასამართლოს გამოაქვს იმის გათვალისწინებით, რომ სადავო ნორმა მოცემულია წლიური სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ კანონში, რომელიც „საბიუჯეტო სისტემისა და საბიუჯეტო უფლებამოსილებათა შესახებ“ კანონის პირველი და მე-5 მუხლების მოთხოვნებიდან გამომდინარე, აწესრიგებს სახელმწიფოს ძირითადი ფინანსური გეგმის, როგორც ქვეყნის ეკონომიკური პოლიტიკის შემადგენელი – საფინანსო-საბიუჯეტო პოლიტიკის პრიორიტეტული მიმართულებების კონკრეტული რეალიზაციის (დაფინანსების) საკითხებს.

„საქართველოს 2004 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ კანონის სადავო მე-11 მუხლის გათვალისწინებით, ნათელია, რომ სახელმწიფოს ეკონომიკური პოლიტიკის ერთ-ერთ პრიორიტეტულ მიმართულებას წარმოადგენს სოციალური პროგრამის დაფინანსება მრავალშვილიანი ოჯახების სტიმულირების მიზნით. თავის მხრივ, ასეთი მიდგომა სრულ შესაბამისობაშია საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით გარანტირებული სოციალური და სამართლებრივი სახელმწიფოს მშენებლობის მიზანთან. ამიტომ საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ სადავო ნორმის სიტყვასიტყვითი განმარტება ეწინააღმდეგება მრავალშვილიანი ოჯახების სახელმწიფოებრივი სტიმულირების საჯარო მიზანს და ვერ უზრუნველყოფს ამ თვალსაზრისით სწორი სოციალური და ეკონომიკური პოლიტიკის გატარებას. დაუშვებელია სოციალური დაცვის გარანტიების გარეშე ისეთი მრავალშვილიანი (შვიდშვილიანი და მეტი) ოჯახის დატოვება, რომელსაც ჰყავს ექვსი არასრულწლოვანი შვილი, ჩვენი სახელმწიფოს მართლწესრიგისთვის მიუღებელია, ასეთი ოჯახი იმყოფებოდეს სახელმწიფოს სოციალურ-ეკონომიკური პოლიტიკის პრიორიტეტების მიღმა. ამასთანავე, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ ოჯახში ერთდროულად შვიდი არასრულწლოვანი ბავშვის ყოლა ნაკლებად არის თანამედროვე ყოფიერებისთვის რეალური, ხოლო დედის ფიზიოლოგიური მდგომარეობისთვის – შესაძლებელი. კანონმდებლის მიზანი კი, რომელიც დროსა და სივრცეში მოქმედ სამართალს ქმნის, არ შეიძლება იყოს ნაკლებად რეალური, აღუსრულებადი და შეუძლებელი ურთიერთობების განვითარება ან სტიმულირება. კანონის ამგვარი გაგებით ვიღებთ საპირისპირო შედეგს: ერის

დემოგრაფიული მდგომარეობის არარეალურ სტიმულირებას, ჯანსაღი ურთიერთობების განვითარების დაბრკოლებას.

საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ კანონმდებლის ნამდვილი მიზნისა და მართლწესრიგის ინტერესების გათვალისწინებით, სადავო ნორმა განმარტებულ უნდა იქნეს იმგვარი შინაარსით, რომ ამ ნორმით განსაზღვრული შეღავათი მიეცეს მრავალშვილიან ოჯახს, რომელსაც ჰყავს შვიდი და მეტი შვილი, რომელთა შორის არის არასრულწლოვანი. საკასაციო სასამართლო, სადავო ნორმის შინაარსის გათვალისწინებით, შეზღუდულია, უფრო ფართოდ განმარტოს იგი, ვინაიდან კანონმდებელი ერთმნიშვნელოვნად მიუთითებს მოცემულ შემთხვევაში შვიდშვილიანი ოჯახების დახმარებაზე.

სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილია, რომ მოსარჩელე ც.ფ.-ს ჰყავს ათი შვილი, რომელთაგან 18 წლამდე არის მხოლოდ ოთხი. აქედან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლო ვერ დაეთანხმება სააპელაციო სასამართლოს დასკვნას, რომ მოსარჩელის ოჯახი არ აკმაყოფილებს ზემოაღნიშნული კანონით დადგენილი სოციალური შეღავათის მოპოვების პირობას. იმავედროულად, საკასაციო სასამართლო ვერ გაიზიარებს კასატორის მოსაზრებას, რომ „საქართველოს 2004 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-11 მუხლის მე-3 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, 35 ლარის ოდენობით სოციალური შეღავათის მიღების უფლებით სარგებლობს თითოეული არასრულწლოვანი ბავშვი და არა უშუალოდ ოჯახი. კანონის მოთხოვნიდან გამომდინარე, რაც აღნიშნული მუხლის მე-3 პუნქტის პირველ აბზაცშია ჩამოყალიბებული, მითითებული შეღავათების მიმღები სუბიექტებია უშუალოდ ოჯახები და არა ოჯახის კონკრეტული წევრები.

13. საგულისხმოა ამავე საქმეზე საკასაციო სასამართლოს საბოლოო განმარტება საქმეზე №ბს-1246-821(კ-05) 2008წ. 22.05.

ც.ფ.-ძის სარჩელი მოპასუხის სსიპ „სოციალური სუბსიდიების სააგენტოს“ მიმართ.

სარჩელის საგანი: სოციალური დახმარების მიღება.

საკასაციო სასამართლომ საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – სოციალური სუბსიდიების სააგენტოს საკასაციო საჩივარი დააკმაყოფილა, გააუქმა თბილისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2007 წლის 28 მაისის გადაწყვეტილება და მიიღო ახალი გადაწყვეტილება ც.ფ.-ის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის თაობაზე. შემდეგი მოტივებით:

საკასაციო სასამართლომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 407-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელეს 2004 წლის 16 დეკემბრისათვის ჰყავდა 10 შვილი, მათ შორის - ოთხი სასკოლო ასაკის არასრულწლოვანი, 18 წლამდე ასაკის ბავშვი.

სარჩელის სასამართლოში წარდგენამდე მისმა ოჯახმა სოციალური დახმარების მიღების მოთხოვნით განცხადებით მიმართა თერჯოლის სოციალური დახმარების განყოფილებას, რომლის 2004 წლის 1 ნოემბრის №66 წერილით უარი ეთქვა განცხადების დაკმაყოფილებაზე იმ მოტივით, რომ „საქართველოს 2004 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-11 მუხლის “ე” ქვეპუნქტის მიხედვით დახმარება ენიშნებათ მრავალშვილიან ოჯახებს, რომელთაც ჰყავთ 18 წლამდე ასაკის შვილი და მეტი ბავშვი. ფ.-ძეების ოჯახს კი ჰყავდა 4 არასრულწლოვანი ბავშვი. ანალოგიურად მოტივაციას შეიცავს საქართველოს ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სოციალური პროგრამების მართვის დეპარტამენტის 2004 წლის 2 დეკემბრის №13/13-3252 წერილიც, რომლითაც ასევე უარი ეთქვა მოსარჩელეს სოციალური დახმარების დანიშვნაზე.

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 83-ე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად საერთო სასამართლოები ახორციელებენ მართლმსაჯულებას. „მართლმსაჯულების განხორციელებაში“ იგულისხმება სასამართლოს მიერ, საქართველოს მოქმედი მატერიალური და საპროცესო კანონმდებლობის ნორმათა სწორი განმარტების, ამა თუ იმ სამართლებრივი ურთიერთობისათვის ამ ნორმათა ზუსტი მისადაგების შედეგად, საქმეზე დასაბუთებული გადაწყვეტილების გამოტანა. თავის მხრივ, სამართლის ნორმის სწორად განმარტება გულისხმობს სამართლის ნორმის შინაარსის განმსაზღვრელი ქცევის წესის (დისპოზიცია) ზუტად განსაზღვრას, ნორმის გამომცემი უფლებამოსილი ორგანოს ნამდვილი ნების შესაბამისად; იმ მიზნების გამოაშკარავებას, რაც საფუძვლად დაედო სამართლის ნორმის შექმნას და მისთვის სავალდებულო ძალის მინიჭებას.

საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემული სამართლის ნორმის პიპოთეზაში (სამართლის ნორმის გამოყენების კონკრეტული შემთხვევა) ფრაზის „18 წლამდე ასაკის ბავშვი“ არსებობა გულისხმობს იმას, რომ ნორმით განსაზღვრული სოციალური დახმარების მიეცემა მხოლოდ იმ ოჯახებს, რომელთაც ჰყავთ 7 და მეტი 18 წლის ასაკს მიღწეული ბავშვი. კანონმდებლის მიზანი რომ ყოფილიყო იმ ოჯახთა დახმარება, რომელთაც 7 და მეტი შვილი ჰყავთ (მათ შორის, არასრულწლოვნებიც, მაგრამ ყველა არა), მაშინ მითითებული ფრაზის გამოყენება აზრს კარგავს, საკმარისი იქნებოდა მხოლოდ აღნიშვნა იმისა, რომ სოციალური დახმარება მიეცემათ ოჯახებს, რომელთაც 7 და მეტი შვილი ჰყავთ. ამ განმარტების დასტურია კანონმდებლის მიერ ტერმინის „7 და მეტი ბავშვი“ და არა „7 და მეტი შვილის) გამოყენება სოციალური დახმარების გაცემის სავალდებულო პირობად, რადგან „ბავშვად“, საყოველთაო გაგებით, მიჩნეული პირი, რომელსაც არ მიუღწევია სრულწლოვანებისათვის.

საკასაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ სასამართლო ვალდებულია სამართლის ნორმის განმარტება და მისი გამოყენება მოახდინოს სამართლის ნორმის ზუსტი შინაარსისა და კანონმდებლის ნების შესაბამისად. აღნიშნული ნორმა-პრინციპი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-4

მუხლის მე-2 ნაწილში, რომლის თანახმად სასამართლოს უფლება არა აქვს უარი თქვას კანონის გამოყენებაზე იმ მოტივით, რომ მას კანონის ნორმა უსამართლოდ მიაჩნია. მოცემულ შემთხვევაში, ცხადია, რომ კანონმდებლის მიზანია არა ზოგადად მრავალშვილიანი ოჯახთა სოციალური დახმარება, არამედ მხოლოდ გარკვეული კატეგორიის იმ ოჯახების, რომელთაც 7 და მეტი არასრულწლოვანი ბავშვი ჰყავთ. ამდენად, „საქართველოს 2004 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-11 მუხლის მე-3 პუნქტის “ე” ქვეპუნქტის სხვაგვარი განმარტება, მიხნეული უნდა იქნას კანონის არასწორ განმარტებად, რაც ამ არასწორ განმარტებაზე დაფუძნებული სასამართლო გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველია.

საკასაციო სასამართლო თვლის, რომ ვინაიდან ც.ფ.-ქეს სარჩელის სასამართლოში წარდგენის მომენტისათვის ჰყავდა 10 შვილი, მათ შორის – ოთხი სასკოლო ასაკის არასრულწლოვანი, 18 წლამდე ასაკის ბავშვი, ამიტომ მოსარჩელის ოჯახი არ წარმოადგენს „საქართველოს 2004 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-11 მუხლის მე-3 პუნქტის “ე” ქვეპუნქტით დადგენილ სოციალური დახმარების მიღების უფლების მქონე სუბიექტს.

14. საქმე №ბს-769-735(კ-06) 13 თებერვალი, 2007 წ.

მ.შ.-ძის სარჩელი მოპასუხის – ბათუმის მთავრობის მიმართ.

დავის საგანი: სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ განკარგულების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

სარჩელის ფაქტობრივი საფუძველები: ბათუმის მერის 2006 წლის 31 იანვრის №02-12-10 განკარგულებით მ.შ.-ქე განთავისუფლდა ქალაქ ბათუმის ადგილობრივი თვითმმართველობის აპარატის იურიდიული სამსახურის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობიდან. მოსარჩელის განმარტებით ამის შესახებ არ იყო წინასწარ გაფრთხილებული კანონმდებლობით დადგენილი ერთთვიანი ვადის დაცვით, რადგან ბათუმის მერის 2005 წლის 26 დეკემბრის №154 განკარგულებაში საუბარია მხოლოდ ბათუმის ადგილობრივი თვითმმართველობის აპარატის მოსალოდნელი რეორგანიზაციისა და თანამდებობის (საშტატო ერთეულის) შემცირების თაობაზე აპარატის საჯარო მოსამსახურეთა გაფრთხილების შესახებ. ადმინისტრაციულ აქტში არაფერია ნათქვამი მოხელეთა თანამდებობიდან მოსალოდნელი განთავისუფლების შესახებ.

განკარგულების სარეზოლუციო ნაწილის პირველი პუნქტი ითვალისწინებს მხოლოდ შტატების შემცირების და არა განთავისუფლების შესახებ გაფრთხილებას. ამასთან, მ.შ.-ქე განთავისუფლდა 2006 წლის 31 იანვარს,

მაშინ, როცა განკარგულება გაფრთხილების შესახებ გამოიცა 2005 წლის 26 დეკემბერს. შესაბამისად, მოსარჩელის განთავისუფლება განხორციელდა არა გაფრთხილების ერთოვანი ვადის გასვლიდან პირველივე დღეს, როგორც ეს კანონში არის მითითებული, არამედ მეექვსე დღეს.

მოსარჩელის განმარტებით, ადმინისტრაციამ არ გაითვალისწინა შრომის კანონთა კოდექსის 36-ე მუხლის დანაწესი თანამდებობაზე უპირატესი დარჩენის უფლების შესახებ. მას ჰქონდა სამუშაოზე დარჩენის უპირატესი უფლება სხვა თანამშრომლებთან შედარებით, რადგან წარჩინებით დაამთავრა უმაღლესი სასწავლებელი, ჰქონდა უფრო მაღალი კვალიფიკაცია, მუშაობის მეტი სტაჟი, გამოირჩეოდა შრომის ნაყოფიერებით და კეთილსინდისიერად და კვალიფიციურად ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობას. ამასთან, მის კმაყოფაზე იყო ოჯახის წევრები, ჰყავდა ორი მცირეწლოვანი შვილი და ავადმყოფი მშობლები.

სარჩელის სამართლებრივი საფუძვლები: მოსარჩელის განთავისუფლებისას ბათუმის მერიამ დაარღვია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 108-ე მუხლი, ვინაიდან იგი არ იყო გაფრთხილებული მოსალოდნელი განთავისუფლების შესახებ ერთი თვით ადრე. ადმინისტრაციამ ასევე დაარღვია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 97-ე მუხლის მესამე პუნქტის მოთხოვნა, რადგან ბათუმის მერიის 2005 წლის 25 დეკემბრის განკარგულება რეორგანიზაციის შესახებ თუ იქნება მიჩნეული განთავისუფლების შესახებ გაფრთხილებად, მაშინ ზემოაღნიშნული მუხლის თანახმად მოსარჩელე სამსახურიდან არ განთავისუფლდა კანონით დადგენილი გაფრთხილების ვადის გასვლიდან პირველივე დღეს.

ადმინისტრაციის მხრიდან ასევე დაირღვა საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის 36-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის მოთხოვნები, ვინაიდან მოპასუხემ შტატების შემცირებისას არ გამოიკვლია და არ განსაზღვრა სამუშაოზე დარჩენის უპირატესი უფლების მქონე პირთა წრე.

მ.შ.-მ საქალაქო სასამართლოში წარადგინა დაზუსტებული სასარჩელო განცხადება, რომლითაც მოითხოვა ბათუმის მერიის 2006 წლის 31 იანვრის №56, 2005 წლის 6 ოქტომბრის №53 და 2005 წლის 22 აგვისტოს №36 ბრძანებების არარა აქტად აღიარება და შესაბამისად, განთავისუფლების შესახებ განკარგულების ბათილად ცნობა, თანამდებობაზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს 2006 წლის 3 აპრილის გადაწყვეტილებით მ.შ.-ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ; ბათილად იქნა ცნობილი ბათუმის მერიის 2006 წლის 31 იანვრის №2-12-10 განკარგულება მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ და აღდგენილ იქნა ბათუმის ადგილობრივი თვითმმართველობის აპარატში იურიდიული სამსახურის

მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე; მოპასუხეს დაევალა იძულებითი განაცდურის, თებერვლის - 180 ლარისა და მარტის - 240 ლარის ანაზღაურება; შეწყდა წარმოება ბათუმის მერის 2005 წლის 22 აგვისტოს №36, 2005 წლის 6 ოქტომბრის №53 და 2006 წლის 31 იანვრის №56 ბრძანებების არარა აქტად აღიარების თაობაზე, რაც საქალაქო სასამართლომ დაასაბუთა შემდეგნაირად:

სასამართლომ ასევე დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელის განთავისუფლებისას ადმინისტრაციამ არ იმსჯელა სამუშაოზე დარჩენის უპირატეს უფლებაზე და დაადგინა, რომ მ.შ.-ძეს „შრომის კანონთა კოდექსის“ 36-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად გააჩნდა სამუშაოზე დარჩენის უპირატესი უფლება. ასევე დადგინდა, რომ ბათუმის ადგილობრივი თვითმმართველობის აპარატში მოსარჩელის განთავისუფლებისას არსებობდა პროფკავშირული ორგანიზაცია, რომლის თანხმობა მ.შ.-ძის განთავისუფლებაზე არ იყო.

ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2006 წლის 27 ივლისის განჩინებით ბათუმის მერიის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდა; უცვლელად დარჩა ბათუმის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რაც სასამართლომ დაასაბუთა შემდეგნაირად:

სასამართლოს დასკვნით, რამდენადაც მ.შ.-ძე განთავისუფლდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 97-ე მუხლის თანახმად, შტატების შემცირების საფუძველით, ადმინისტრაციას უნდა გამოეყენებინა შრომის კანონთა კოდექსის მოთხოვნები. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მ.შ.-ის განთავისუფლებისას ადმინისტრაციამ დაარღვია შრომის კანონთა კოდექსის 36-ე მუხლის მოთხოვნები, ვინაიდან მოსარჩელეს გააჩნდა სხვა თანამშრომლებთან შედარებით სამსახურში დარჩენის უპირატესი უფლება. სასამართლომ ასევე განმარტა, რომ მ.შ.-ძის განთავისუფლებისას არ არსებობდა პროფკავშირის თანხმობა. ამასთან ერთად, ადმინისტრაციის მხრიდან სახეზე არ იყო მოსარჩელესთვის სხვა სამსახურის შეთავაზების ფაქტი, რასაც ითვალისწინებს შრომის კანონთა კოდექსის 42²-ე მუხლი. შესაბამისად, სასამართლომ უსაფუძვლოდ მიიჩნია ბათუმის მერიის სააპელაციო საჩივარი და უცვლელად დატოვა საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება.

საკასაციო სასამართლოს დასკვნით ბათუმის მერიის წარმომადგენლის საკასაციო საჩივარი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ, შესაბამისად, გაუქმდა ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2006 წლის 27 ივლისის განჩინება და საკასაციო სასამართლოს მიერ მიღებულ იქნა ახალი გადაწყვეტილება. მ.შ.-ძის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ და სადავო საკითხის გადაუწყვეტლად ბათილად იქნა ცნობილი ბათუმის მერიის 2006 წლის 31 იანვრის №02-12-10 განკარგულება მ.შ.-ძის თანამდებობიდან განთავისუფლების შესახებ და დაევალა ადმინისტრაციულ ორგანოს ახალი ადმინისტრაციული აქტის გამოცემა, მ.შ.-ძეს აუნაზღაურდეს

იძულებითი განაცდური ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის მომენტამდე, შემდეგი მოტივაციით:

საკასაციო სასამართლომ გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივი გარემოებები, რამდენადაც ის დადგენილია საპროცესო ნორმების დარღვევის გარეშე და არ იზიარებს სასამართლოს სამართლებრივ შეფასებას. კერძოდ, საქმის მასალების მიხედვით დადგენილია, რომ ბათუმის მერიას რეორგანიზაციის შედეგად შტატების შემცირებისას არ უმსჯელია, თუ ვის გააჩნდა თანამდებობაზე დარჩენის უპირატესი უფლება. სადავო ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემისას მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ დარღვეულ იქნა ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით ადმინისტრაციული აქტის გამოსაცემად ადმინისტრაციული წარმოებისთვის დადგენილი მოთხოვნები, კერძოდ, ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 96.1. მუხლის თანახმად, ცალსახად არის განსაზღვრული ადმინისტრაციული ორგანოს ვალდებულება, ადმინისტრაციული წარმოებისას გამოიკვლიოს საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე ყველა გარემოება და გადაწყვეტილება მიიღოს ამ გარემოებათა შეფასებისა და ურთიერთშეჯერების საფუძველზე, ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, დაუშვებელია ადმინისტრაციული აქტის გამოცემას საფუძველად დაედოს ისეთი გარემოება ან ფაქტი, რომელიც კანონით დადგენილი წესით არ არის გამოკვლეული. კონკრეტულ შემთხვევაში, კანონმდებლობის აღნიშნული მოთხოვნები უგულებელყოფილ იქნა ბათუმის მერიის მიერ სადავო განკარგულების გამოცემისას, რამდენადაც ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებული იყო შეეფასებინა და ემსჯელა, რეალურად არსებობდა თუ არა მოსარჩელის თანამდებობიდან განთავისუფლების სამართლებრივი საფუძველი, აღნიშნულზე მსჯელობა და დასკვნა გასაჩივრებულ განკარგულებაში არ არის.

საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მ.შ.-ძე თანამდებობიდან განთავისუფლდა სრულიად უკანონოდ, კერძოდ, 1997 წლის 31 ოქტომბრის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 14.1. მუხლის თანახმად საქართველოს შრომის კანონმდებლობა მოხელეებსა და დამხმარე მოსამსახურეებზე ვრცელდება ამ კანონით განსაზღვრულ თავისებურებათა გათვალისწინებით. მ.შ.-ძის განთავისუფლების მომენტისათვის მოქმედი შრომის კანონთა კოდექსის 42¹.2 მუხლის თანახმად განთავისუფლებული მუშაკის შრომის უფლება გარანტირებულია - ა) სხვა სამუშაოს მიცემით იმავე საწარმოში, დაწესებულებაში, ორგანიზაციაში; ბ) წინანდელ პროფესიის (სპეციალობის) კვალიფიკაციის მიხედვით სამუშაოს მიცემით სხვა საწარმოში, დაწესებულებაში, ორგანიზაციაში, ხოლო ასეთის უქონლობისას - სხვა სამუშაოს მიცემით პირადი სურვილისა და საზოგადოებრივ მოთხოვნილებათა გათვალისწინებით; გ) ახალი პროფესიების (სპეციალობების) შესწავლის შესაძლებლობის მიცემით შესაბამისი სამუშაოთი დაკმაყოფილებასთან ერთად.

საქმის მასალებით დადგენილია, რომ ბათუმის მერიას შრომის კანონთა კოდექსის 42^{1.2} მუხლის შესაბამისად, მოსარჩელის სამუშაოდან განთავისუფლებისას არ შეუთავაზებია სხვა თანამდებობა. საკასაციო სასამართლო ზემოაღნიშნული მუხლის საფუძველზე განმარტავს, რომ მითითებული ნორმა ამკრძალავი ხასიათისაა და დაუშვებლად მიიჩნევს პირის განთავისუფლებას, თუ იგი თანახმაა სხვა თანამდებობაზე დანიშვნისა, ამგვარი თანხმობა კი თავისთავად განაპირობებს ადმინისტრაციის მხრიდან შეთავაზების აუცილებლობას. აღნიშნული პირობა მუშაკისათვის კანონით დადგენილი გარანტიების ერთ-ერთი სახეა, რაც ადმინისტრაციის მხრიდან ექვემდებარება დაცვას. შესაბამისად, ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებული იყო მ.შ.-ს განთავისუფლებისას მისთვის შეეთავაზებინა სხვა თანამდებობა. შრომის კანონთა კოდექსის 42^{1.2} მუხლის იმპერატიული მოთხოვნის გაუთვალისწინებლობა წარმოადგენს არსებით დარღვევას, რაც განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობისა და მოხელის სამსახურში აღდგენის საფუძველია.

სადავო განკარგულების გამოცემის მომენტისათვის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონში ამოღებული იყო ორგანოს ვალდებულება სხვა სამსახურის შეთავაზების თაობაზე, მიუხედავად აღნიშნულისა, ამგვარი ვალდებულება დადგენილია შრომის კანონთა კოდექსის მითითებული ნორმით. ამდენად, აღნიშნული ნორმა სრულად ვრცელდება საჯარო მოხელეების მიმართ ისევე, როგორც შრომის კანონთა კოდექსის 36-ე მუხლის დებულება – უპირატესი დარჩენის უფლების შესახებ.

საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნული ნორმა სწორად იქნა მითითებული სააკეღაციო სასამართლოს მიერ, თუმცა არ განიმარტა მისი გამოყენების მნიშვნელობა.

საკასაციო სასამართლომ ვერ გაიზიარა კასატორის მოსაზრება დავის გადაწყვეტისას 1973 წლის 28 ივნისის შრომის კანონთა კოდექსის გამოყენების დაუშვებლობის შესახებ და განმარტავს, რომ 2006 წლის 24 მაისის შრომის კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად მისი მოქმედება ვრცელდება დენად შრომით ურთიერთობებზე, რომელიც წარმოიშვა კოდექსის მიღებამდე და გრძელდება მის შემდგომაც. შესაბამისად, წინამდებარე სამართლებრივ ურთიერთობაზე ვერ გავრცელდება 2006 წლის 24 მაისის შრომის კოდექსი, ვინაიდან მ.შ.-ძესა და ბათუმის მერიას შორის სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყდა 2006 წლის 24 მაისის შრომის კოდექსის ამოქმედებამდე, შესაბამისად, აღნიშნულ ურთიერთობაზე უნდა გავრცელდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს მოქმედი შრომის კანონთა კოდექსი.

მოსარჩელის მიმართ, აგრეთვე, დარღვეულია შრომის კანონთა კოდექსის 36-ე მუხლის მოთხოვნა, რის გამოც ის ექვემდებარება სამსახურში უპირობო აღდგენას. ამასთან, კონკრეტული თანამდებობის შერჩევა, რომელზეც ის

უნდა აღდგეს, წარმოადგენს მოპასუხე ადმინისტრაციული ორგანოს დისკრეციას³⁹ ყოველი კონკრეტული გარემოების ერთობლიობაში გათვალისწინებით, რაზეც სასამართლო ვერ იქონიებს მსჯელობას. ამასთან, ასეთივე მსჯელობის საგანს წარმოადგენს უპირატესი დარჩენის უფლების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებაც, რამდენადაც შტატების შემცირებისას შრომის კანონთა კოდექსის 36-ე მუხლი ადგენს, რომ სამუშაოზე დარჩენის უპირატესი უფლება ენიჭებათ იმ მუშაკებს, რომლებიც უფრო მაღალი კვალიფიკაციითა და შრომის ნაყოფიერებით გამოირჩევიან. აღნიშნულთან დაკავშირებით, საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში სადავო ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მიღებისას ადმინისტრაციული ორგანოს მითითებულ გარემოებაზე არ უმსჯელია. ზემომითითებული დარღვევების გამო, როგორც კანონსაწინააღმდეგო, სადავო აქტი ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, ხოლო ახლის გამოცემისას ორგანო ვალდებულია ზემოაღნიშნული გარემოებებთან ერთობლიობაში იმსჯელოს შრომის კანონთა კოდექსის მითითებულ დანაწესზეც, რამდენადაც ამ საკითხის გადაწყვეტა სასამართლოს კომპეტენციას არ წარმოადგენს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საკასაციო სასამართლომ არ გაიზიარა სააპელაციო სასამართლოს მსჯელობა და დასკვნა მოსარჩელის უპირატესი დარჩენის უფლების თაობაზე და განმარტა, რომ ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-6 მუხლით განსაზღვრულია ადმინისტრაციული ორგანოს დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელების წესი, კერძოდ, თუ ადმინისტრაციულ ორგანოს რომელიმე საკითხის გადასაწყვეტად მინიჭებული აქვს დისკრეციული უფლებამოსილება, იგი ვალდებულია, ეს უფლებამოსილება განახორციელოს კანონით დადგენილ ფარგლებში და მხოლოდ იმ მიზნით, რომლის მისაღწევადაც მინიჭებული აქვს ეს უფლებამოსილება.

ადმინისტრაციული ორგანო დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებისას შებოჭილია კანონიერების პრინციპით, კონკრეტულად, კანონიერი დათქმის პრინციპით, რომელიც, თავის მხრივ, კონსტიტუციაში განმტკიცებულია დემოკრატიის, სამართლებრივი სახელმწიფოსა და ძირითადი უფლებების პრინციპებიდან გამომდინარე.

ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემასთან დაკავშირებით ადმინისტრაციული ორგანოსთვის მინიჭებული დისკრეციული უფლებამოსილება ზღუდავს სასამართლოს მხრიდან მისი გადამოწმების შესაძლებლობას. სასამართლო არ არის უფლებამოსილი გადაამოწმოს ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილების მიზანშეწონილობა ანუ მისი დისკრეციის განხორციელების

³⁹ დისკრეცია – საკუთარი შეხედულებისამებრ თანამდებობის პირის ან სახელმწიფო ორგანოს მიერ საკითხის გადაწყვეტა. <http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=6&t=16198>

მართლზომიერება. პირს შეუძლია გაასაჩივროს ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ განხორციელებული დისკრეციული უფლებამოსილების კანონშესაბამისობა. სასამართლო კი უფლებამოსილია გადაამოწმოს არის თუ არა შეცდომა დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელებაში.

განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო სასამართლომ თავად გამოიყენა კანონმდებლობით ადმინისტრაციული ორგანოსათვის მინიჭებული დისკრეციული უფლებამოსილება და არამართლზომიერად მიიჩნია მ.შ.-ძის თანამდებობიდან განთავისუფლება. საკასაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე გამოცემული განკარგულება არ შეიცავს არანაირ მსჯელობას და მოტივაციას უპირატესი დარჩენის უფლების არარსებობის თაობაზე. მოცემულ შემთხვევაში, უპირატესი დარჩენის უფლებაზე იმსჯელა არა ადმინისტრაციულმა ორგანომ, არამედ სასამართლომ, მაშინ როცა ეს სწორედ ადმინისტრაციის ვალდებულებას წარმოადგენს და სასამართლო კონტროლი ვრცელდება სწორედ ადმინისტრაციის გადაწყვეტილების დასაბუთებულობისა და კანონიერების თვალსაზრისით. საქმის მასალებით უტყუარად ირკვევა, რომ გადაწყვეტილების მიღებისას ორგანოს აღნიშნულზე არ უმსჯელია, რადგან ეს სადავო აქტში არ ასახულა, ადმინისტრაციული ორგანო ფაქტობრივად ამ საკითხზე მსჯელობს „პოსტფაქტუმ“, სასამართლო დავის სტადიაზე, რითაც სახეზეა ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 5.1 მუხლის აშკარა და უხეში დარღვევა – ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ საქმიანობის მხოლოდ კანონმდებლობის საფუძველზე განხორციელების ვალდებულების თაობაზე. მოცემულ შემთხვევაში 1997 წლის 31 ოქტომბრის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონისა და შრომის კანონთა კოდექსის დებულებები მოხელის განთავისუფლებისას ადგენს მკაცრად განსაზღვრულ პროცედურას, რომელიც დაცულ უნდა იქნეს ადმინისტრაციის მხრიდან, რაც განსახილველ დავაში სრულიად უგულებელყოფილია.

ამდენად, საკასაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ ბათუმის მერიამ სადავო აქტის გამოცემისას დაარღვია როგორც კანონის იმპერატიული დანაწესი, ასევე მისი გამოცემის წესი. ადმინისტრაცია მოსარჩელის გათავისუფლებისას ვალდებული იყო შეეთავაზებინა მისთვის სხვა თანამდებობა, აღნიშნულის შეუსრულებლობა წარმოადგენს კანონის მოთხოვნების დარღვევას. ამასთან, ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-5 და 96.2. მუხლების შესაბამისად, ადმინისტრაციულ ორგანოს უფლება არა აქვს გამოსცეს ადმინისტრაციული აქტი ისე, რომ არ შეაჯეროს და არ შეაფასოს საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებანი, რამაც შესაძლებელია გამოიწვიოს პირის კანონიერი უფლებებისა და ინტერესების დაუსაბუთებელი შეზღუდვა, შესაბამისად, მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 32.4. მუხლის გამოყენების პროცესუალური საფუძველები, ვინაიდან მოსარჩელე განთავისუფლდა რეორგანიზაციის შედეგად შტატების შემცირების გამო ისე, რომ ადმინისტრაციას არ უმსჯელია თანამშრომლებიდან ვის გააჩნდა სამუშაოზე დარჩენის უპირატესი უფლება,

ხოლო მხარეს გააჩნდა გადაუდებელი კანონიერი ინტერესი სადავო აქტის ბათილად ცნობისთვის ზემოთ მითითებული გარემოების გამო.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სადავო აქტი ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი, ხოლო ახალი აქტის გამოცემისას ორგანო ვალდებულია, ზემოაღნიშნულ გარემოებებთან ერთობლიობაში იმსჯელოს თუ რომელ თანამშრომლებთან შედარებით გააჩნია მას უპირატესი დარჩენის უფლება, რამდენადაც ამ საკითხის გადაწყვეტა სასამართლოს კომპეტენციას არ წარმოადგენს, ამდენად, სარჩელის სრულად დაკმაყოფილების სამართლებრივი და ფაქტობრივი საფუძვლები არ არსებობს.

საკასაციო სასამართლომ მიიჩნია, რომ მ.შ.-ძის სასარჩელო მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილშიც, შრომის კანონთა კოდექსის 207.1. მუხლის საფუძველზე, ვინაიდან მისი განთავისუფლების შესახებ განკარგულება, საკასაციო სასამართლოს მიერ, მიჩნეულ იქნა ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 60¹.1. მუხლის საფუძველზე კანონსაწინააღმდეგოდ და მოპასუხე ადმინისტრაციულ ორგანოს დაევალა მისი უპირობო აღდგენის შესახებ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა, მოსარჩელის დარღვეული შრომითი უფლება ექვემდებარება აღდგენას იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების გათვალისწინებით ახალი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემის მომენტამდე.

რეკომენდაციები:

შრომითი პოლიტიკის მიმართულებით

1. უნდა შედგეს საზოგადოებრივი და პოლიტიკური კონსენსუსი საქართველოში შრომით - სამართლებრივი კულტურის დამკვიდრებასთან დაკავშირებით, რომელიც დაეყრდნობა, როგორც საერთაშორისო და მისაღებ ქართულ ტრადიციულ (მოდერნიზებული ვერსიით) გამოცდილებას და დაფუძნებული იქნება მეცნიერულ კვლევებზე, მათ შორის, სამართალმცოდნეთა, ფსიქოლოგთა, ეთნოგრაფთა, ეკონომისტთა, სოციოლოგთა მიერ დამუშავებულ ერთობლივ სქემაზე, კონცეფციაზე, გრძელვადიან პერსპექტივაზე გათვლით;
2. ღირექტივის - დასაქმებასა და პროფესიულ საკითხებთან მიმართების დისკრიმინაციასთან ბრძოლის შესახებ სტანდარტების საკანონმდებლო დონეზე იმპლემენტაციის საკითხი;
3. საკანონმდებლო დონეზე უზრუნველყოფილი იქნეს შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში თანასწორობა ასაკობრივი ნიშნით;

სამართლებრივი უზრუნველყოფის მიმართულებით

1. მიღებული კონცეფცია კონკრეტულად უნდა აისახოს ქვეყნის სამართლებრივ ბაზაში, რომლის აღსრულების მექანიზმები უნდა იყოს ეფექტური;
2. ქალის უფლებების დაცვის გარკვეული გარანტიები თვით კონსტიტუციით უნდა განისაზღვროს, რომლის დეკლარირებულ საფუძვლებზე მიიღება შესაბამისი კანონმდებლობა. აუცილებელია, რომ საქართველო ამ მხრივ არ იყოს გამონაკლისი და აქაც კონსტიტუციურ დონეზე გაიწეროს დედების და ორსული ქალების შრომის უფლებების ძირითადი გარანტიები;
3. აუცილებლად მესახება შრომითი დაგების განმხილველი სპეციალური ორგანოს შექმნა მედიატორული ფუნქციებით;
4. ევროპის სოციალური ქარტიის დათქმული მუხლების მინიმუმამდე დაყვანა, თუნდაც დროის რაღაც ინტერვალით;
5. ერთიანი საჯარო სამსახურის კოდექსის შემუშავება;
6. „მეწარმეთა შესახებ“ კანონი საერთოდ არ შეიცავს დეკლარაციულ დონეზეც კი დასაქმებულთა, მათ შორის ქალთა, უფლებების დაცვის თაობაზე რაიმე დათქმას;
7. კერძო სექტორში დასაქმებულთა, მათ შორის ქალთა, შრომით-სამართლებრივი, სოციალური უფლებები და გარანტიები გაუთანაბრდეს საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა უფლებრივ მდგომარეობას, თანასწორობის პრინციპის დაცვის საფუძველზე;

8. სასურველი იქნებოდა შრომითი უფლებების დარღვევის შემთხვევაში მორალური ზიანის ანაზღაურების დაშვება;
9. სასამართლო იურისდიქციის გაფართოება მოცემული კონფლიქტების განხილვა-გადაწყვეტისას;

პრაქტიკული მიმართულებებით

1. ფართო კამპანიის დაწყება სათანადო შრომით-სამართლებრივი კულტურის დასამკვიდრებლად: დისკუსიების, გამოკითხვების, კვლევების ორგანიზება, პროგრესული საზოგადოებრივი აზრის მობილიზაციისათვის და მისი პოლიტიკურ დოქტრინად ჩამოყალიბება;
2. ადვოკატთა და მოსამართლეთა ინტენსიური სწავლება-სემინარების ორგანიზება ქალთა უფლებების ეფექტიანი დაცვის სისტემის შესამუშავებლად;
3. პროფესიული კავშირების როლის და მნიშვნელობის სახელმწიფო პოლიტიკის რანგში აყვანა;
4. მრავალშეილიანი ოჯახებისთვის, დედებისთვის მუნიციპალური პროგრამების დანერგვა, დაზღვევის ლიბერალიზაცია ამ ჯგუფისათვის;
5. მარტოხელა დედებისთვის სპეციალური პროგრამების შემუშავება;

დასკვნა

განხილული ფრაგმენტები სასამართლო პრაქტიკიდან ცხადყოფს, თუ როგორი წინააღმდეგობრივია შრომის კანონმდებლობის ნორმების გამოყენება-განმარტება სხვადასხვა დონის სასამართლოების მიერ, რაც არამხოლოდ მართლმსაჯულების, არამედ, შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობების საკანონმდებლო მოწესრიგების პრობლემაზეც მიუთითებს;

პროგრესული საზოგადოებრივი აზრის ჩამოყალიბება აღნიშნულ თემასთან დაკავშირებით უცილობლად გახდება ახალი პოლიტიკური კონცეფციის შემუშავების წინაპირობა, რაც ასახავს ჰპოვებს ნორმატიული სახით;

საქართველოს საზოგადოება ვალდებულია შეიმუშაოს ეპოქის შესაბამისი სტანდარტები ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი სამართალურთიერთობის – შრომით-სამართალურთიერთობის მონაწილეთათვის, რაც სახელმწიფოში ეკონომიკური დოვლათის შექმნის საფუძველი უნდა გახდეს. შრომა არ შეიძლება მხოლოდ არსებობის მიზანი იყოს, შრომა უნდა ავსებდეს და ახალისებდეს, ამდიდრებდეს ადამიანს და მთელ საზოგადოებას. მხოლოდ უფლებრივად დაცულთა შრომა განაპირობებს დასაქმებულთა პროფესიონალიზმისა და კვალიფიკაციის მუდმივ ზრდას, დასასაქმებელთა სწრაფვას მუდმივი პროფესიული განვითარებისთვის.

მიუხედავად ამგვარი სირთულეებისა, ჩვენ დავინახეთ, რომ სასამართლო პრინციპულ საკითხებში ცდილობს მოქმედი ნორმები საერთაშორისო სტანდარტების საფუძველზე განმარტოს და უზრუნველყოს ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლებების დაცვა, რაც სახელმძღვანელო უნდა გახდეს როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორისთვის, ვინაიდან ყოველი შელახული და ვერდაცული უფლება ბუმერანგივით უბრუნდება თავად საზოგადოებას.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ვ. გონაშვილი „გენდერული თანასწორობის კონსტიტუციურ-სამართლებრივი ასპექტები, თბილისი, 2008 წ.;
2. „საზღვარგარეთის ქვეყნების კონსტიტუციები“, პასუხისმგებელი რედაქტორი გონაშვილი, თბილისი, 2004-2007 წ.წ. 5 ტომეული;
3. „საქართველოს პარლამენტს უწყებები“, 1994 წ. №20, ქ.თბილისი, გვ.68;
4. საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 1996 წ. 19.06. №15, გვ. 39, იქვე გვ. 41;
5. ადამიანის უფლებათა დაცვის ევროპული და ეროვნული სისტემები, სტატიათა კრებული, 2007 წ. თბილისი, gtz გვ. 23-25;
6. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია, №158 „სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ“;
7. Article 7.1. a of Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of, გვ.17;
8. „ამონაკრები ევროპის ქვეყნების საკონსტიტუციო კონტროლის უმაღლესი ორგანოების გადაწყვეტილებებიდან ადამიანის უფლებებთან და ძირითად თავისუფლებებთან დაკავშირებით, თბილისი, 2005 წ.;
9. საქართველოს კონსტიტუცია.