სასამართლომ მეტროს მემანქანეებს გაფიცვის უფლება უკანონოდ შეუზღუდა

2018 წლის 18 მაისს თბილისის საქალაქო სასამართლომ შპს Ḍ□□□□□□□□ სატრანსპორტო კომპანიის □ თანამშრომლებს გაფიცვის უფლებით სარგებლობა შეუზღუდა. მეტროს მემანქანეების გაფიცვის მიზანი ღირსეული შრომის პირობებისა და ანაზღაურების მოთხოვნა იყო. სასამართლომ აღნიშნული განჩინება მიიღო კომპანიის შუამდგომლობის საფუძველზე, რომლითაც კომპანია (სარჩელის წინასწარი უზრუნველყოფის მიზნით) ითხოვდა მემანქანეთა გაფიცვის გადადებას/შეჩერებას მანამდე, სანამ სასამართლო გაფიცვის უკანონოდ ცნობასთან დაკავშირებით საქმის განხილვას დაასრულებდა.

მიგვაჩნია, რომ სასამართლოს განჩინება არის დაუსაბუთებელი და ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციასა და ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სტანდარტებსა და ინსტრუმენტს, რომლის მონაწილეა საქართველო. განჩინება, ასევე, შეიცავს მთელ რიგ სამართლებრივ ხარვეზებს, რის გამოც გაუმართლებლად იზღუდება მეტროპოლიტენის ელ-მატარებლების მემანქანეთა გაფიცვის კონსტიტუციური უფლება.

საქართველოს კონსტიტუციის მიხედვით, აღიარებულია დასაქმებულების გაფიცვის

უფლება, რომელიც უნდა განხორციელდეს კანონით დადგენილი მოთხოვნების გათვალისწინებით. გაფიცვის კანონიერად მიჩნევისთვის არსებითია, დაცული იყოს კანონით დადგენილი გაფიცვის შემათანხმებელი პროცედურები და ამასთან, არ შეექმნას საფრთხე შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ სიკეთეებს - მათ შორისაა, ადამიანის სიცოცხლე, ჯანმრთელობა და სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სამსახურების საქმიანობა. თავის მხრივ, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებით, დამტკიცებულია ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობების ნუსხა, რომელშიც არ შედის მეტროპოლიტენის ელ-მატარებლების მემანქანეთა საქმიანობა. შესაბამისად, დასაქმებულებს კონკრეტულ შემთხვევაში ჰქონდათ გაფიცვის უფლება, რადგან მათი საქმიანობა არ უკავშირდება ადამიანის სიცოცხლისა და უსაფრთხოების დაცვას .

საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, გაფიცვას წარმოადგენს დასაქმებულის დროებითი ნებაყოფლობითი უარი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე. სასამართლომ ხსენებული განჩინებით, დასაქმებულებს გაფიცვის უფლება მისცა კომპანიის მიერ მათთვის დადგენილი სამუშაო საათების შემდგომ. ეს სრულებით ეწინააღმდეგება გაფიცვის არსს, რადგან გაფიცვის უფლების რეალიზება სწორედ კომპანიის მიერ დასაქმებულისთვის დადგენილი სამუშაო საათების ფარგლებში უნდა განხორციელდეს. ამასთან, განჩინებაში სასამართლო კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებს ელ-მატარებლების მემანქანეებისთვის კანონიერად გაფიცვის შესაძლებლობის არსებობას. აღნიშნული უკიდურესად პრობლემურია, რადგან ეს პოზიცია შესაძლოა პრაქტიკულად გაფიცვის უკანონოდ ცნობის საკითხზე სასამართლოს სამომავლო პოზიციად შეიძლება იქნეს აღქმული.

აღსანიშნავია, რომ გაფიცვის პროცედურას საქართველოს კონსტიტუციური დათქმიდან გამომდინარე, არეგულირებს ორგანული კანონი Ď□□□□□□□□□□□ შრომის კოდექსი □□ კოდექსის 50-ე მუხლიდან გამომდინარე, შესაძლებელია კანონით დადგენილი წინაპირობების არსებობისას, მათ შორის კანონიერი გაფიცვის, შეჩერება/გადავადება სასამართლოს გადაწყვეტილების საფუძველზე არაუმეტეს 30 დღის ვადით. მოცემულ შემთხვევაში სასამართლო გაფიცვის უფლების გადადებას/შეჩერებას აფუძნებს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 198-ე მუხლის მე-2 ნაწილის Ď□□ ქვეპუნქტს, რომელიც სარჩელის უზრუნველყოფის მიზნით მოპასუხეს უკრძალავს გარკვეული მოქმედების განხორციელების უფლებას. შესაბამისად, როდესაც ა(ა)იპ ერთობას ***2013-***ს უკვე გადავადებული ჰქონდა გაფიცვის უფლების რეალიზაცია შრომის კოდექსით გათვალისწინებული მაქსიმალური ვადით**,** კითხვის ნიშნებს აჩენს**,** რამდენად ჰქონდა სასამართლოს **4**ორმატიული აქტების შესახებ □საქართველოს კანონით დადგენილ

შრომის კოდექსზე დაბალი იურიდიული ძალის მქონე აქტის**,** სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის ***198-***ე მუხლის საფუძველზე გაფიცვის შეჩერება/გადავება გაფიცვის უკანონოდ ცნობასთან დაკავშირებით დავის დასრულებამდე**.**

ამდენად, გაფიცვის უფლება არის უფლება, რომელიც გარანტირებულია საქართველოს კანონმდებლობითა და საერთაშორისო ინსტრუმენტებით. გაფიცვა არის საერთაშორისო და ეროვნული შრომის სამართლის ერთ-ერთი ფუნდამენტური თავისუფლება, რომლის რეალიზაციის შესაძლებლობით დიდწილად ფასდება ქვეყანაში დასაქმებულების შრომის უფლების გარანტიების ხარისხი. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, სასამართლომ უზრუნველყოს დასაქმებულებისთვის გაფიცვის უფლების განხორციელება კანონით დადგენილ ფარგლებში და ადამიანის უფლებათა სტანდარტების გათვალისწინებით.