



**გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა**  
**საქართველოს სახელით**

11 იანვარი, 2018 წელი

ქ.  
თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლო**  
**სამოქალაქო საქმეთა პალატა**  
**შემადგენლობა:**

**თავმჯდომარე - ბესარიონ ტაბალუა**  
**მოსამართლეები: მაია სულხანიშვილი**  
**გოდერძი გიორგიშვილი**

**სხდომის მდივანი - მარიამ ცისკარიშვილი**

**I აპელანტი (მოწინააღმდეგე მხარე) - შპს „ყა-----ი“**  
**წარმომადგენელი - გი-----ე**

**II აპელანტები (მოწინააღმდეგე მხარეები): ელ-----ე, გა-----ი**  
**წარმომადგენელი - გი-----ე**

**გასაჩივრებული გადაწყვეტილება** - თბილისის საქალაქო სასამართლოს  
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის სასამართლოს 2017 წლის 10 მარტის  
გადაწყვეტილება

**დავის საგანი** - ბრძანების ბათილად ცნობა, ნარდობის ხელშეკრულებების  
ბათილად ცნობა, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენა, იძულებითი  
განაცდურის ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს დაკისრება

**I აპელანტის მოთხოვნა** - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და  
ახალი გადაწყვეტილებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

**II აპელანტების მოთხოვნა** - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების  
ნაწილობრივ გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილებით სასარჩელო  
მოთხოვნების სრულად დაკმაყოფილება

## **2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება**

### **გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი:**

ელ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი შპს „ყა-----ის“ 2014 წლის 4 აგვისტოს №----- ბრძანება, ელ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. შპს „ყა-----ს“ ელ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა 24000 (ოცდაოთხი ათასი) ლარის (დარიცხული) ოდენობით. ელ-----ის სარჩელი დანარჩენ ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

გა-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა. ბათილად იქნა ცნობილი შპს „ყა-----ის“ 2014 წლის 4 აგვისტოს №----- ბრძანება, გა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ. შპს „ყა-----ს“ გა-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა კომპენსაციის გადახდა 15000 (თხუთმეტი ათასი) ლარის (დარიცხული) ოდენობით. გა-----ის სარჩელი დანარჩენ ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

### **დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით**

#### **დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:**

**2.1.** ელ-----ე და გა-----ი მოპასუხესთან უვადო შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ. ელ-----ესა და შპს „ყა-----ს“ შორის შრომითი ურთიერთობა 2006 წლის 1 ივნისიდან წარმოიშვა. აღნიშნულის შემდეგ, ელ-----ე უწყვეტად მუშაობდა მოპასუხესთან სხვადასხვა თანამდებობაზე. მხარეებს შორის იდებოდა ვადიანი შრომის ხელშეკრულებები, რომლებიც ვადის ამოწურვამდე ახლდებოდა ან ხდებოდა ვადის გაგრძელება. გა-----ი 2007 წლიდან უწყვეტად მუშაობდა მოპასუხესთან. ანალოგიურად, მასთანაც იდებოდა ვადიანი შრომის ხელშეკრულებები, რომლებიც ვადის ამოწურვამდე ახლდებოდა ან ხდებოდა ვადის გაგრძელება (იხ. მოსარჩეულებსა და შპს „ყა-----ს“ შორის დადებული შრომის ხელშეკრულებები, ბრძანებები ხელშეკრულების ვადის გაგრძელების თაობაზე, ს.ფ.18-172; მხარეთა ახსნა-განმარტება, სასამართლოს 21.10.2016 წლის სხდომის ოქმი, ტ. 2, ს.ფ. 34-53; 54-62; 63-64; აუდიოჩანაწერი, დისკი, ტ. 2, ს.ფ. 101).

**2.2.** ბოლოს, მოსარჩეულებთან, შრომითი ხელშეკრულებების მოქმედების ვადა გაგრძელდა 01 წლით, 2013 წლის 01 აგვისტოდან 2014 წლის 01 აგვისტომდე. ამ ვადის ამოწურვის შემდეგ, მათ შესთავაზეს ახალი სახის ხელშეკრულების გაფორმება, რომლითაც არაფერი იცვლებოდა, სამუშაოს სახე, სამუშაო ადგილი და ანაზღაურებაც იგივე რჩებოდა, მათ განუმარტეს, რომ შინაარსობრივად ყველაფერი ძველებურად გაგრძელდებოდა (იხ. იქვე;

მოწმეების - ხ. გ-----ის, მ. ჯ-----ის და დ. ლ----ას ჩვენებები, აუდიოჩანაწერი, დისკი, ტ. 2, ს.ფ. 101);

**2.3.** შპს „ყა-----ის“ 2014 წლის 4 აგვისტოს №----- ბრძანებით, გა-----ი გათავისუფლდა გაზსადენების მშენებლობის განყოფილების სპეციალისტის თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (იხ. ბრძანება №-----, ს.ფ. 174; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

**2.4.** შპს „ყა-----ის“ 2014 წლის 4 აგვისტოს №----- ბრძანებით ელ-----ე გათავისუფლდა მარკეტინგისა და დისტრიბუციის სამსახურის დარიცხვისა და ავტორიზაციის განყოფილების მთავარი სპეციალისტის თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (იხ. ბრძანება №-----, ს.ფ. 176).

**2.5.** 2014 წლის 4 აგვისტოს, მოსარჩელებს აუხსნეს, რომ ძველებური ფორმის ხელშეკრულებები მათთან ვერ დაიდებოდა, ვინაიდან, მთელი სამსახური რეორგანიზაციის გამო გადადიოდა ნარდობის სისტემაზე, ისინიც უნდა გადასულიყვნენ ამ სისტემაზე; კომპანიას ასე ჭირდებოდა, მათ დაპირდნენ, რომ შემდეგ ისევ შრომითი ხელშეკრულებები გაფორმდებოდა თანამშრომლებთან. თუ არ მოაწერდნენ ხელს ნარდობის ხელშეკრულებას, ისინი სამსახურიდან დაუყოვნებლივ წავიდოდნენ. ყოველივეს გათვალისწინებით, შპს „ყა-----სა“ და ელ-----ეს შორის დაიდო სამუშაოს შესრულების შესახებ (ნარდობის) ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც, ელ-----ემ იკისრა ხელშეკრულებით განსაზღვრული სამუშაოს შესრულების ვალდებულება, ხოლო შპს „ყა-----მა“ შესრულებული სამუშაოს ღირებულების - 1300 ლარის ანაზღაურების ვალდებულება. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2014 წლის 29 აგვისტოს ჩათვლით (იხ. ნარდობის ხელშეკრულება. ს.ფ 96-199; მხარეთა ახსნა-განმარტება).

**2.6.** 2014 წლის 1 სექტემბერს, შპს „ყა-----სა“ და ელ-----ეს შორის კვლავ დაიდო ნარდობის ხელშეკრულება, ანალოგიური შინაარსით, რომლის მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2014 წლის 30 სექტემბრის ჩათვლით (იხ. ნარდობის ხელშეკრულება ს.ფ. 100-103; მხარეთა ახსნა-განმარტება).

**2.7.** 2014 წლის 4 აგვისტოს, შპს „ყა-----მა“ გა-----თან (ისევე როგორც ელ-----ესთან) დადო სამუშაოს შესრულების შესახებ (ნარდობის) ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც, გა-----მა იკისრა ხელშეკრულებით განსაზღვრული სამუშაოს შესრულების ვალდებულება, ხოლო შპს „ყა-----მა“ შესრულებული სამუშაოს ღირებულების - 925 ლარის ანაზღაურების ვალდებულება. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2014 წლის 29 აგვისტოს ჩათვლით (იხ. ნარდობის ხელშეკრულება. ს.ფ 110-114; მხარეთა ახსნა-განმარტება).

**2.8.** 2014 წლის 1 სექტემბერს, შპს „ყა-----სა“ და გა-----ს შორის კვლავ დაიდო ნარდობის ხელშეკრულება, ანალოგიური შინაარსით, რომლის მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2014 წლის 30 სექტემბრის ჩათვლით (იხ. ნარდობის ხელშეკრულება ს.ფ. 116-119; მხარეთა ახსნა-განმარტება).

**2.9.** მოპასუხე კომპანიამ, მოსარჩელებს 2014 წლის ოქტომბრის თვიდან უარი განუცხადა მორიგი ნარდობის ხელშეკრულების დადებაზე (იხ. მხარეთა ახსნა-განმარტება);

**2.10.** შპს „ყა-----ის“ სპეციალური მმართველის 2014 წლის 1 აგვისტოს ბრძანებით დამტკიცდა შპს „ყა-----ის“ სტრუქტურა, საშტატო ერთეულები და თანამდებობრივი სარგოები. მოსარჩელების მიერ დაკავებული თანამდებობები ამჟამად შპს „ყა-----ში“ არ არსებობს (იხ. ბრძანება №---დ, ს.ფ. 175; მხარეთა ახსნა-განმარტება);

**2.11.** მოპასუხე კომპანიამ, განუსაზღვრელვადიანი შრომითი ურთიერთობის უსაფუძვლოდ - ვადის გასვლის გამო შეწყვეტით შელახა მოსარჩელების შრომითი უფლებები და მიაყენა მათ ზიანი.

### **დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით**

**2.12.** საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელებმა მიიჩნიეს რა თავიანთი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართეს სასამართლოს.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს განსაზღვრული და განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის 1<sup>3</sup> ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო

ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში, ხოლო შენიშვნის თანახმად კი, მე-6 მუხლის 1<sup>1</sup>-1<sup>3</sup> პუნქტების მოქმედება ვრცელდება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ. ორივე მოსარჩელე 2014 წლის 4 ივლისის მდგომარეობით (შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქციის ამოქმედებიდან 1 წლის თავზე) 5 წელზე მეტი ხნის მანძილზე (შესაბამისად, 2006 და 2007 წლებიდან) უწყვეტად მუშაობდა მოპასუხესთან, ამდენად, ცალსახაა, რომ მხარეთა შორის არსებობდა განუსაზღვრელი ვადით წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძვნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი, აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხეს უნდა

დაედასტურებინა რამდენიმე გარემოება, სახელდობრ: კომპანიაში ჩატარდა თუ არა რეორგანიზაცია, რა აუცილებლობით იქნა გამოწვეული სამუშაო ძალის შემცირება და რამ განაპირობა კონკრეტულად ელ-----ისა და გა-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება, თუმცა მოპასუხე კომპანიამ ვერ წარმოადგინა რელევანტური მტკიცებულებები და არც სასამართლო სხდომაზე დაუსაბუთებია სადავო ბრძანებების კანონიერება, მით უმეტეს, დადგენილია, რომ №----- და №----- ბრძანებებით, გა-----ი და ელ-----ე დაკავებული თანამდებობებიდან გათავისუფლდნენ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე - შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. ისეთ პირობებში, როდესაც მხარეებს შორის უვადო შრომითი უერთიერთობა არსებობდა, ხელშეკრულების შეწყვეტა მისი ვადის გასვლის მოტივით არაკანონიერია.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. ვინაიდან დადგინდა გასაჩივრებული ბრძანებების არაკანონიერება, შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი სადავო ბრძანებები მოსარჩელებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

სშკ-ის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

სსკ-ის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. აქედან გამომდინარე, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა - მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა.

მაგრამ მოცემულ შემთხვევაში, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელია, ვინაიდან დადგენილია, რომ მოსარჩეების მიერ დაკავებული თანამდებობები ამჟამად შპს „ყა-----ში“ არ არსებობს.

სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი

ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. ვინაიდან, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელია, ხოლო ტოლფასი თანამდებობა, სადაც ელ-----ისა და გა-----ის დასაქმება იქნებოდა შესაძლებელი, მოსარჩელებმა ვერ მიუთითეს, შესაბამისად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მათი უფლებების დაცვა სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობის კომპენსაციის გადახდის გზით უნდა მომხდარიყო.

სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად, კომპენსაციის ოდენობა უნდა განსაზღვროს სასამართლომ გონივრული და სამართლიანი ანაზღაურების სახით, რომელიც დარღვეული უფლების შესაბამისი იქნება. როგორც წესი, ამგვარი კომპენსაცია ძირითადად გამოითვლება შრომის ანაზღაურების საფუძველზე, რასაც დასაქმებული მიიღებდა, მასთან დადებული ხელშეკრულება არაკანონიერად რომ არ შეწყვეტილიყო, ამასთან, სასამართლო მხედველობაში იღებს სხვადასხვა ობიექტურ ფაქტორს. სასამართლომ მიიჩნია, რომ ელ-----ის შემთხვევაში გადასახდელი კომპენსაციის გონივრული და სამართლიანი ოდენობაა 24000 ლარი, ხოლო გა-----ის შემთხვევაში - 15000 ლარი.

**2.13.** სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. აღნიშნული ნორმით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობის წინაპირობაა დამსაქმებლის მხრიდან ხელფასის ან სხვაგვარი შრომის ანაზღაურების გაცემის დაყოვნება. პასუხისმეგებელი პირი არის მხოლოდ დამსაქმებელი - სუბიექტი, რომელსაც ევალებოდა შესაბამისი ანაზღაურების გაცემა, ამასთან, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ზემოაღნიშნული ნორმის საფუძველზე, პირგასამტეხლოს გადახდის ვალდებულება არ შეეხება სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ კომპენსაციას, ვინაიდან ამგვარი კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება შპს „ყა-----ს“ წარმოეშობა მხოლოდ სასამართლო გადაწყვეტილებით და არა - შრომის ხელშეკრულებით. ამდენად, სადავო საკითხის გადაწყვეტამდე - კანონიერად მოხდა თუ არა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება, კომპენსაციის გადახდის დაყოვნებაზე საუბარი ვერ იქნებოდა. თუ მომავალში მოპასუხე გააჭიანურებს გადაწყვეტილების აღსრულებას, მხოლოდ ამ შემთხვევაში ექნებათ მოსარჩელებს კანონისმიერი პირგასამტეხლოს მოთხოვნის უფლება.

**2.14.** მოსარჩელების ერთ-ერთი სასარჩელო მოთხოვნაა ერთის მხრივ, შპს „ყა-----სა“ და მეორეს მხრივ, ელ-----ესა და გა-----ს შორის გაფორმებული ნარდობის ხელშეკრულებების ბათილად ცნობა.

სასამართლომ განმარტა, რომ, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 180-ე მუხლის თანახმად, აღიარებითი სარჩელის დაკმაყოფილების სავალდებულო

წინაპირობაა იურიდიული ინტერესის არსებობა. იურიდიული ინტერესი არის სამართლებრივი სიკეთე, რაც მხარემ შეიძლება მიიღოს სარჩელის დაკმაყოფილების შემთხვევაში, რაც, ბუნებრივია, არ გულისხმობს მხოლოდ ქონების გადაცემას. იურიდიული ინტერესის ცნებაში ყოველთვის იგულისხმება ის მატერიალურ-სამართლებრივი უფლება, რომლის დაცვასაც უზრუნველყოფს აღიარებითი სარჩელი; ამასთან, კანონმდებელმა იმპერატიულად განსაზღვრა, რომ აღიარებითი სარჩელის დაკმაყოფილება მხოლოდ მაშინაა დასაშვები, თუ მხარე დაადასტურებს, რომ ეს აღიარება სასამართლო წესით უნდა მოხდეს, უფრო ზუსტად კი, სასამართლო წესით უფლების აღიარების აუცილებლობა უნდა გამოირკვეს და ამ აღიარებას უნდა მოჰყვებოდეს სამართლებრივი შედეგი. იურიდიული ინტერესი ნამდვილია იმ შემთხვევაში, თუ კანონმდებლობიდან გამომდინარე, სარჩელის დაკმაყოფილების შემთხვევაში, შეიძლება დადგეს ის შედეგი, რასაც მხარე ისახავს მიზნად. აღნიშნული პირობა ობიექტური გარემოებაა და არ აქვს მნიშვნელობა, თავად მხარე რა სამართლებრივი შედეგის დადგომას უკავშირებს საქმეზე გადაწყვეტილების მიღებას. აღიარებითი სარჩელის იურიდიული ინტერესის განმსაზღვრელ კრიტერიუმებს წარმოადგენს შემდეგი: ა) მოსარჩელეს უნდა ედავებოდნენ უფლებაში; ბ) დავის არსებობა უნდა ქმნიდეს მოსარჩელის უფლების მომავალში დარღვევის რეალურ საშიშროებას; გ) აღიარებითი სარჩელის გადაწყვეტა დავის გადაწყვეტის საუკეთესო საშუალება უნდა იყოს, კერძოდ, გადაწყვეტილების შედეგად სრულად გარკვეული შედეგი უნდა დგებოდეს მხარისათვის, აღიარებითი სარჩელის დაკმაყოფილება უნდა ქმნიდეს იმ უფლებისა თუ ურთიერთობის განსაზღვრულობას, რაც მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის წარმოშობილი დავის გამო ირღვევა (იხ. სუსგ №ას-277-264-2013 ).

განსახილველ შემთხვევაში, მხარეებს შორის არსებული უვადო შრომითი ურთიერთობა შეწყდა 2014 წლის 1 აგვისტოდან და სარჩელის საგანს წარმოადგენდა დამსაქმებლის ინიციატივით ხელშეკრულებების შეწყვეტის მართლზომიერება. ამდენად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდგომ მხარეებს შორის დადებული ნარდობის ხელშეკრულებების ბათილად ცნობით, მოსარჩელების მიმართ რაიმე სამართლებრივი შედეგი არ დგება, მით უმეტეს, რომ 2014 წლის 1 აგვისტოსა და 2014 წლის 1 სექტემბრის ნარდობის ხელშეკრულებებით ნაკისრი ვალდებულებები მხარეებს ერთმანეთის მიმართ შესრულებული აქვთ.

**2.15.** სასამართლოს მთავარ სხდომაზე, ახსნა-განმარტებაში მოპასუხემ მიუთითა, რომ სარჩელი ხანდაზმული იყო, რის თაობაზე შესაგებელში აღნიშნული არ ყოფილა.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დადგენილი პრაქტიკით ხანდაზმულობის ვადის გასვლა კი არ აქარწყლებს მოთხოვნას, არამედ ის მოთხოვნას განუხორციელებლად აქცევს. სწორედ ამ გარემოების გათვალისწინებით, სასამართლოს ხანდაზმულობის საკითხის

გამოკვლევა შეუძლია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მას სადავოდ მხარე ხდის. გარდა ამისა, სასარჩელო ხანდაზმულობის შედეგი პროცესუალური ხასიათის უფროა, ვიდრე მატერიალური, რადგან ხანდაზმულობა არის სარჩელისაგან თავის დაცვის ერთ-ერთი ფორმა და თავისთავად მოთხოვნის გაქარწყლებას არ იწვევს. სასარჩელო ხანდაზმულობის შესახებ კანონმდებლობა ადგენს საშუალებას და არა - უფლებას, ამასთან, ხანდაზმულობას არ აქვს ეფექტი, მხარის მითითების გარეშე. სწორედ აღნიშნულიდან გამომდინარე, ხანდაზმულობა განიხილება, როგორც საქმის ფაქტობრივი გარემოება. მხარე კი, საპროცესო კანონმდებლობით შეზღუდულია მიუთითოს ახალი ფაქტებისა და მტკიცებულებების შესახებ სასამართლოს მთავარ სხდომაზე (იხ. მაგ. სუსგ №ას-586-551- 2010). ვინაიდან სარჩელის ხანდაზმულობის თაობაზე მითითებული არ ყოფილა საქმის მომზადების დასრულებამდე, სასამართლო არ იყო უფლებამოსილი, ემსჯელა მოპასუხის აღნიშნულ მტკიცებაზე.

სასამართლომ განმარტა, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი: „მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს“. მოცემულ შემთხვევაში, დაუშვებელია ამ პრინციპის საპირისპიროდ, მტკიცების ტვირთის მოსარჩელეზე გადაკისრება: საკითხი შეეხება ისეთ გარემოებას, რაც მტკიცებადია სწორედ მოპასუხის მიერ. განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელს გააჩნია უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები. მტკიცების ტვირთის რეალიზება უნდა მოეხდინა სწორედ მოპასუხე მხარეს, რაც მას კანონით დადგენილი წესით, სსსკ-ის 102.3. მუხლის შესაბამისად არ განუხორციელებია. ამდენად, ფაქტი იმის შესახებ, რომ მოპასუხემ კანონიერად შეწყვიტა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება, არ დასტურდება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძველად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამავე კოდექსის 102.3 მუხლის შესაბამისად, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარემ ძირითადად დაუსაბუთა სასამართლოს თავისი სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობა, ხოლო მოპასუხემ ვერ დაამტკიცა თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რამაც განაპირობა ელ-----ისა და გა-----ის სარჩელის ნაწილობრივ

დაკმაყოფილება.

### **3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები**

#### ***1 აპელანტის სააპელაციო საჩივრის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:***

**3.1.1.** პირველი ინსტანციის სასამართლოში საქმის განხილვის მსვლელობის დროს, მოსარჩელემ არაერთხელ დააზუსტა სასარჩელო მოთხოვნა, რა დროსაც მოპასუხეს არ განესაზღვრა დამატებითი ვადა დაზუსტებული შესაგებლის წარმოსადგენად. სამაგიეროდ სასამართლომ მხარეებს დაავალა წერილობითი ახსნა-განმარტების წარმოდგენა, რომელშიც ლაკონურად იქნებოდა აღწერილი მხარეთა საბოლოო პოზიციები. შპს „ყა-----ის“ როგორც სხდომის მსვლელობის დროს, აგრეთვე წერილობითი ფორმით, ხსენებულ „ახსნა-განმარტებაში“ არაერთხელ მიუთითა, მოსარჩელებთან არსებული სამართლებრივი ურთიერთობის ხასიათზე, რომლის მიხედვითაც, გა-----მა და ელ-----ემ 2014 წლის 31 ივლისს გამოხატეს ნება და განაცხადეს თანხმობა, შპს „ყა-----ში“ აღნიშნული საზოგადოების მიერ შეთავაზებული, სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით, რის შესახებაც წერილობითი განცხადებით მიმართეს შპს „ყა-----ის“ სპეციალურ მმართველს ბ-ნ. ირ-----ას. სწორედ მათი განცხადებების დაკმაყოფილების შედეგად დასრულდა მხარეებს შორის არსებული შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა და 2014 წლის 04 აგვისტოს, ასევე, შემდგომში - 2014 წლის 01 სექტემბერს, გაფორმდა სამუშაოს შესრულების შესახებ (ნარდობის) ხელშეკრულებები, რომელთა მე-2 პუნქტის მიხედვით დეტალურად განისაზღვრა კონკრეტული სამუშაოს შესრულების ფარგლები და მხარეთა უფლება-მოვალეობანი. ამავე ხელშეკრულების 4.1. პუნქტის მიხედვით ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა პერიოდი ერთ შემთხვევაში, 2014 წლის 04 აგვისტოდან 2014 წლის 29 აგვისტოს ჩათვლით, ხოლო მეორე შემთხვევაში, 2014 წლის 01 სექტემბრიდან 2014 წლის 30 სექტემბრის ჩათვლით. მოცემული ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის (შემდგომში სსკ) 427-ე მუხლის მიხედვით, კერძოდ მოვალის მხრიდან კრედიტორის სასარგებლოდ ვალდებულების შესრულებით, ეს ყოველივე კი დასტურდება 2014 წლის 30 აგვისტოსა და 2014 წლის 30 სექტემბრის „მიღება - ჩაბარების აქტებით.“

მხარის განმარტებით, ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარეობს, რომ სამუშაოს შესრულების ურთიერთობის წარმოშობის საფუძველია ხელშეკრულება, რომელიც თავის მხრივ ვალდებულებითი ხელშეკრულების სპეციალური სახეა, შესაბამისად მისი კერძოსამართლებრივი ბუნება განაპირობებს მის დადებაზე მხარეთა თანასწორობისა და ნების ავტონომიის პრინციპების გავრცელებას. მხარეებს შეუძლიათ განსაზღვრონ საკუთარი უფლება-მოვალეობები თუ ისინი წინააღმდეგობაში არ მოვა კანონის ნორმებთან.

აღსანიშნავია ისიც, რომ ხელშეკრულების არც ერთ მხარეს, მისი მოქმედების ვადის გასვლის შემდეგ, არ წარმოეშობა ურთიერთობის ავტომატურად გაგრძელების არანაირი ვალდებულება, რაც სახელშეკრულებო თავისუფლებისა და ნების ავტონომიის კერძოსამართლებრივი ურთიერთობებისათვის დამახასიათებელი ფუნდამენტური პრინციპების გამოვლინებაა. სწორედ ზემოთხსენებულს ეფუძნება 2014 წლის 31 ივლისის განცხადებები, ასევე 2014 წლის 04 აგვისტოდან 2014 წლის 29 აგვისტოს ჩათვლით, ხოლო მეორე შემთხვევაში, 2014 წლის 01 სექტემბრიდან 2014 წლის 30 სექტემბრის ჩათვლით გაფორმებული ნარდობის ხელშეკრულებები და შესრულებული სამუშაოს 2014 წლის 30 აგვისტოსა და 2014 წლის 30 სექტემბრის „მიღება - ჩაბარების აქტები.“ შესაბამისად, კომპანიასა და განსაზღვრული სამუშაოს შემსრულებლებს შორის სახელშეკრულებო, კონსესუალური, ვალდებულებით-სამართლებრივი ნარდობის ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 427-ე მუხლის მიხედვით, კერძოდ მოვალის მხრიდან კრედიტორის სასარგებლოდ ვალდებულების შესრულებით.

**3.1.2.** მეტად საყურადღებოა ის გარემოება, რომ სასამართლომ არასწორად შეაფასა სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებული საკითხი, რასთან დაკავშირებითაც აქტიურად ხდებოდა აპელირება პროცესის როგორც წერილობითი, აგრეთვე, ზეპირი შეჯიბრებითობის დროს. ნათელია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მიხედვით განსაზღვრულია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრებისათვის ერთთვიანი ვადა, რომელიც შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე წარმოშობილი დავის ფარგლებში არ იქნა დაცული. ხოლო რაც შეეხება, მოსარჩელის აპელირებას თვალთმაქცურ, მოტყუებით, შეცდომით თუ იძულებით დადებული გარიგებების ბათილად ცნობასთან დაკავშირებულ საკითხს, საგულისხმოა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით განსაზღვრული გასაჩივრების ხანდაზმულობის ვადები, რომლებიც ასევე არ იქნა გამოკვლეული. შესაბამისად, სასამართლომ არასრულად შეაფასა, როგორც სარჩელის, აგრეთვე შესაგებლის სამართლებრივი საფუძვლები.

**3.1.3.** მხარის მოსაზრებით, სასამართლო ერთ შემთხვევაში ყურადღებას არ ამახვილებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასა და ნარდობის ხელშეკრულების საფუძველზე მხარეებს შორის ურთიერთობის გაგრძელების ფაქტთან დაკავშირებით, თუმცა გადაწყვეტილებაში განმარტავს, რომ „2014 წლის 1 აგვისტოსა და 2014 წლის 1 სექტემბრის ნარდობის ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებები მხარეებს ერთმანეთის მიმართ შესრულებული აქვთ.“ შესაბამისად, სასამართლო თავად მიუთითებს, რომ ნარდობის ხელშეკრულება რეალურ სახეს ატარებდა და წარმოშობდა მხარეთა უფლება-მოვალეობებს. აქედან გამომდინარე, წინამდებარე ხელშეკრულების დადების შესახებ მოსარჩელეთა განცხადებები და მიღება-ჩაბარების აქტები ნამდვილი ნების გამოვლენის შედეგს წარმოადგენდა.

**3.1.4.** სასამართლომ არასწორი შეფასება მისცა მხარეთა შრომითი ურთიერთობის ვადების საკითხს, კერძოდ: მოსამართლემ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განსაზღვრა უვადოდ მაშინ, როდესაც საქართველოს შრომის კოდექსის 53-ე მუხლის მიხედვით ეს კანონი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა. ამავე კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ, ამავე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღებული შეთანხმებით, შესაბამისად 2013 წლის 01 აგვისტოს შრომითი ხელშეკრულებები დაიდო ზემოთ აღნიშნული ნორმების საფუძველზე და მათი მოქმედების ვადად ხელშეკრულების 6.1. პუნქტის მიხედვით განისაზღვრა ერთი წელი. ამავე კოდექსის მე-3 მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით დამსაქმებელი არის ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო, ხოლო ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის მიხედვით დასაქმებული არის ფიზიკური პირი რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს. დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს. ასევე, ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით, მოცემულ შემთხვევაში სახეზე გვაქვს ერთი წლის ვადით განსაზღვრული სახელშეკრულებო ურთიერთობები, რომლებიც წარმოიშვნენ 2013 წლის 01 აგვისტოს და შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულება, შეწყდა შრომითი ურთიერთობის ვადის გასვლის გამო - 2014 წლის 01 აგვისტოს. ამასთან საყურადღებოა შევხვით საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის გარდამავალ დებულებას, რომლის მიხედვითაც, ამავე მუხლის პირველი პრიმა და პირველი ტერცია პუნქტების მოქმედება ვრცელდება ამ კანონის ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ ან კოლექტიურ შრომით ხელშეკრულებებზე. ამავე მუხლის პირველი ტერცია პუნქტის პირობების მიუხედავად კი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება დადებულად ითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან ერთი წლის შემდეგ, ხოლო თუ მოცემულ სუბიექტებს შორის შრომითი ურთიერთობა გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან ორი წლის შემდეგ. ყოველივე ზემოთ ხსენებულის გათვალისწინებით, 2013 წლის

01 აგვისტოს დადებული შრომითი ხელშეკრულებები შეწყდა 2014 წლის 01 აგვისტოს, ამავე ხელშეკრულებების 6.1. პუნქტის მიხედვით განსაზღვრული ერთწლიანი სახელშეკრულებო ურთიერთობის ვადის გასვლის გამო. ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარეობს, რომ შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც თავის მხრივ ვალდებულებითი ხელშეკრულების სპეციალური სახეა, შესაბამისად მისი კერძოსამართლებრივი ბუნება განაპირობებს მის დადებაზე მხარეთა თანასწორობისა და ნების ავტონომიის პრინციპების გავრცელებას. მხარეებს შეუძლიათ განსაზღვრონ საკუთარი უფლება-მოვალეობები თუ ისინი წინააღმდეგობაში არ მოვა კანონის ნორმებთან. აღსანიშნავია ისიც, რომ შრომითი ხელშეკრულების არც ერთ მხარეს, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის შემდეგ, არ წარმოეშობა შრომითი ურთიერთობის ავტომატურად გაგრძელების არანაირი ვალდებულება, რაც სახელშეკრულებო თავისუფლებისა და ნების ავტონომიის კერძოსამართლებრივი ურთიერთობებისათვის დამახასიათებელი ფუნდამენტური პრინციპების გამოვლინებაა. თუნდაც, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევებში, აუცილებელია ორივე მხარის ნების თავისუფალი გამოვლენის საფუძველზე მიღწეული შეთანხმება.

**3.1.5.** მოსარჩელების მხრიდან სადავო ფაქტობრივ გარემოებას არ წარმოადგენდა შპს „ყა-----ის“ სპეციალური მართვის რეჟიმში ყოფნის ფაქტი, რაც მარეგულირებელი კომისიის - სემეკის წარდგინებითა და სასამართლო გადაწყვეტილების საფუძველზე იქნა დამტკიცებული. მოცემული კი დამატებითი არგუმენტაციის გარეშეც მოწმობს კომპანიის საჭიროებას თანხების მობილიზაციის მიზნით განახორციელოს რეორგანიზაცია, აღნიშნულმა გამოვლინება კპოვა სხდომაზე წარდგენილ საშტატო ნუსხაშიც, რაც სასამართლომ მხარეთა თანამდებობებზე არ აღდგენას დაუდო საფუძვლად.

აპელანტის მოსაზრებით, სასამართლოს საერთოდ მხედველობაში რომც არ მიეღო შრომითი ხელშეკრულების ვადები, მოსარჩელეთა გათავისუფლების მომენტისათვის, დამატებით სახეზე იყო შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ორი საფუძველი, კერძოდ, როგორც მინიმუმ, მხარეთა პირადი განცხადება და რეორგანიზაცია.

## **II აპელანტების სააპელაციო საჩივრების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები:**

**3.2.1.** აპელანტების მოსაზრებით, ნარდობის ხელშეკრულებების ბათილად ცნობის მიმართ მათი იურიდიული ინტერესები ნათელია, რადგან სახეზეა ფორმის დაუცველად და კანონის დარღვევით დადებული გარიგებები, რაც გარიგების ბათილობის საფუძველს წარმოადგენს (სსკ-ის 54-ე, 55-ე და 59-ე მუხლები). ნარდობის ხელშეკრულება განხილულ უნდა იქნეს, როგორც შრომითი ხელშეკრულების პერიოდში გაფორმებული ხელშეკრულება,

რომელიც ეწინააღმდეგება კანონის მოთხოვნებს, რაზედაც სასამართლოს სათანადოდ არ უმსჯელია.

**3.2.2.** აპელანტის მოსაზრებით, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ სასარჩელო მოთხოვნაზე სასამართლოს საერთოდ არ აქვს ნამსჯელი და არც მის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველი აქვს განხილული. სასამართლოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება ასეთ შემთხვევაში ეწინააღმდეგება კანონის მოთხოვნებს. სასამართლომ იმსჯელა მხოლოდ პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღდგენის და პირგასამტეხლოს დაკისრების შესახებ მოთხოვნებზე.

აპელანტების განმარტებით, არც მოპასუხისგან და არც აპელანტისგან ტოლფასი სამუშაოს შეთავაზების საკითხი არ განხილულა. ასევე, გაუგებარია რის საფუძველზე არ დააკმაყოფილა სასამართლომ პირგასამტეხლოს საკითხი. ერთ შემთხვევაში თუ გადაწყვეტილებით მოსამართლე ამბობს, რომ გათავისუფლების ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი და სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის თანახმად უნდა აღდგეს პირვანდელი მდგომარეობა, მაშინ აპელანტისთვის გაუგებარია იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, კომპენსაცია და პირგასამტეხლო რატომ არ განიხილება მიყენებული ზიანის პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენის კუთხით, როცა ამას კანონი პირდაპირ აღგენს.

**3.2.3.** სასამართლო გასცდა დისპოზიციურობის პრინციპს, თავისი შეხედულებით განსაზღვრა მოსარჩელებისთვის გასაცემი კომპენსაციის ოდენობა, ამ ნაწილში მხარის მოსაზრებით, გადაწყვეტილება დაუსაბუთებელია. გაურკვეველია რომელი კანონის საფუძველზე იხელმძღვანელა მოსამართლემ და როგორ განსაზღვრა მოსარჩელებისათვის მიყენებული ზიანის ოდენობა. სასამართლომ საერთოდ არ იმსჯელა მოსარჩელების მიერ მოთხოვნილი იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე, მაშინ, როდესაც მხარეების მხრიდან ეს საკითხი როგორც სარჩელში, ასევე სასამართლო განხილვის პროცესში არაერთხელ იქნა დაყენებული. სასამართლო გასცდა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 248-ე მუხლით დადგენილი გადაწყვეტილების მიღების ფარგლებს.

#### **4. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთება**

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 386-ე მუხლის შესაბამისად, თუ სააპელაციო საჩივარი დასაშვებია და საქმე პირველი ინსტანციის სასამართლოს არ უბრუნდება, სააპელაციო სასამართლო თვითონ იღებს გადაწყვეტილებას საქმეზე. იგი თავისი განჩინებით უარს ამბობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილებაზე ან გასაჩივრებული გადაწყვეტილების შეცვლით იღებს ახალ გადაწყვეტილებას.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის საფუძველზე სააპელაციო სასამართლოს გადაწყვეტილება, რომლითაც საქმე ხელმეორედ არ წყდება არსებითად, მიიღება განჩინების ფორმით. განჩინება სამოტივაციო ნაწილის ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ.

### **ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება**

**4.1.** სააპელაციო პალატა სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და მათ სამართლებრივ შეფასებებს (იხ. წინამდებარე განჩინების 2.1.- 2.15 პუნქტები).

**4.2.** უდავოა, რომ ელ-----ესა და შპს „ყა-----ს“ შორის შრომითი უერთიერთობა 2006 წლის 1 ივნისიდან წარმოიშვა. აღნიშნულის შემდეგ, ელ-----ე უწყვეტად მუშაობდა მოპასუხესთან სხვადასხვა თანამდებობაზე. მხარეებს შორის იდებოდა ვადიანი შრომის ხელშეკრულებები, რომლებიც ვადის ამოწურვამდე ახლდებოდა, ან ხდებოდა ვადის გაგრძელება.

გა-----ი 2007 წლიდან უწყვეტად მუშაობდა მოპასუხესთან. ანალოგიურად, მასთანაც იდებოდა ვადიანი შრომის ხელშეკრულებები, რომლებიც ვადის ამოწურვამდე ახლდებოდა, ან ხდებოდა ვადის გაგრძელება.

ბოლოს, მოსარჩელებთან, შრომითი ხელშეკრულებების მოქმედების ვადა გაგრძელდა 01 წლით, 2013 წლის 01 აგვისტოდან 2014 წლის 01 აგვისტომდე.

შპს „ყა-----ის“ 2014 წლის 4 აგვისტოს №----- ბრძანებით, გა-----ი გათავისუფლდა გაზსადენების მშენებლობის განყოფილების სპეციალისტის თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (ტ. I, ს.ფ. 174).

შპს „ყა-----ის“ 2014 წლის 4 აგვისტოს №----- ბრძანებით ელ-----ე გათავისუფლდა მარკეტინგისა და დისტრიბუციის სამსახურის დარიცხვისა და ავტორიზაციის განყოფილების მთავარი სპეციალისტის თანამდებობიდან, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (ტ. I, ს.ფ. 176).

**4.3.** სააპელაციო პალატას დადგენილად მიაჩნია, რომ ელ-----ე და გა-----ი მოპასუხესთან უკადო შრომით ურთიერთობებში იმყოფებოდნენ.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს განსაზღვრული და განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის 1<sup>3</sup> ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში, ხოლო შენიშვნის თანახმად კი, მე-6 მუხლის 1<sup>1</sup>-1<sup>3</sup> პუნქტების მოქმედება ვრცელდება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1<sup>3</sup> პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ. სააპელაციო პალატა მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მომწესრიგებელ ნორმაში ცვლილებები განხორციელდა 12.06.2013 წელს, რომელიც ამოქმედდა 2013 წლის 4 ივლისს. კონკრეტულ შემთხვევაში ორივე მოსარჩელე 2014 წლის 4 ივლისის მდგომარეობით (შრომის კოდექსის მოქმედი რედაქციის ამოქმედებიდან 1 წლის თავზე) 5 წელზე მეტი ხნის მანძილზე უწყვეტად მუშაობდა მოპასუხესთან, ამდენად, ცალსახაა, რომ მხარეთა შორის არსებობდა განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ურთიერთობა.

**4.4.** როგორც ზემოთ იქნა აღნიშნული, დადგენილია, რომ გა-----ი და ელ-----ე დაკავებული თანამდებობებიდან გათავისუფლდნენ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე - შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. ისეთ პირობებში, როდესაც მხარეებს შორის უვადო შრომითი ურთიერთობები არსებობდა, ხელშეკრულების შეწყვეტა მისი ვადის გასვლის მოტივით უკანონოა.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია

გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

ვინაიდან დადგინდა გასაჩივრებული ბრძანებების არაკანონიერება, შესაბამისად, ბათილად უნდა იქნას ცნობილი სადავო ბრძანებები მოსარჩელეებთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

**4.5.** შპს „ყა-----ის“ სპეციალური მმართველის 2014 წლის 1 აგვისტოს ბრძანებით დამტკიცდა შპს „ყა-----ის“ სტრუქტურა, საშტატო ერთეულები და თანამდებობრივი სარგოები. მოსარჩელეების მიერ დაკავებული თანამდებობები მითითებული პერიოდიდან შპს „ყა-----ში“ აღარ არსებობს (იხ. ტ. II, ს.ფ.123-124).

**4.6.** სშკ-ის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

სსკ-ის 408.1. მუხლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

მოცემულ შემთხვევაში, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა - მოსარჩელეების სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია, ვინაიდან დადგენილია, რომ მოსარჩეეების მიერ დაკავებული თანამდებობები შპს „ყა-----ში“ აღარ არსებობს.

სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. ვინაიდან, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა შეუძლებელია, ხოლო ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობა, სადაც ელ-----ისა და გა-----ის დასაქმება იქნებოდა შესაძლებელი, მოსარჩელეებმა ვერ მიუთითეს, შესაბამისად, პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად მიიჩნია, რომ მათი უფლებების დაცვა სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობის კომპენსაციის გადახდის გზით უნდა მომხდარიყო.

სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტის შესაბამისად, კომპენსაციის ოდენობა უნდა განსაზღვროს სასამართლომ გონივრული და სამართლიანი ანაზღაურების სახით, რომელიც დარღვეული უფლების შესაბამისი იქნება. როგორც წესი, ამგვარი კომპენსაცია ძირითადად გამოითვლება შრომის ანაზღაურების

საფუძველზე, რასაც დასაქმებული მიიღებდა, მასთან დადებული ხელშეკრულება არაკანონიერად რომ არ შეწყვეტილიყო, ამასთან, სასამართლო მხედველობაში იღებს სხვადასხვა ობიექტურ ფაქტორს.

მოცემულ შემთხვევაში საპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ განსაზღვრული კომპენსაციის ოდენობა ელ-----ის შემთხვევაში - 24000 ლარის ოდენობით, ხოლო გა-----ის შემთხვევაში - 15000 ლარის ოდენობით სამართლიანი და გონივრულია.

**4.7.** საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. აღნიშნული ნორმით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობის წინაპირობაა დამსაქმებლის მხრიდან ხელფასის ან სხვაგვარი შრომის ანაზღაურების გაცემის დაყოვნება.

პალატა იზიარებს გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებაში განვითარებულ მსჯელობას, რომ ზემოაღნიშნული ნორმის საფუძველზე, პირგასამტეხლოს გადახდის ვალდებულება არ შეეხება სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ კომპენსაციას, ვინაიდან ამგვარი კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება შპს „ყა-----ს“ წარმოეშობა მხოლოდ სასამართლო გადაწყვეტილებით და არა - შრომის ხელშეკრულებით. ამდენად, სადავო საკითხის გადაწყვეტამდე - კანონიერად მოხდა თუ არა მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლება, კომპენსაციის გადახდის დაყოვნებაზე საუბარი ვერ იქნებოდა. თუ მომავალში მოპასუხე გააჭიანურებს გადაწყვეტილების აღსრულებას, მხოლოდ ამ შემთხვევაში ექნებათ მოსარჩელებს კანონისმიერი პირგასამტეხლოს მოთხოვნის უფლება.

**4.8.** სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ მართებულად არ მიიღო სასამართლოს მთავარ სხდომაზე მოასუხის მიერ, სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით, ახალ გარემოებაზე მითითება, ვინაიდან ხანდაზმულობა განიხილება, როგორც საქმის ფაქტობრივი გარემოება, მხარე კი, საპროცესო კანონმდებლობით შეზღუდულია მიუთითოს ახალი ფაქტებისა და მტკიცებულებების შესახებ სასამართლოს მთავარ სხდომაზე (იხ. მაგ. სუსგ №ას-586-551- 2010).

**4.9.** სააპელაციო პალატა ასევე სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას, რომ მოსარჩელებს ნარდობის ხელშეკრულებების ბათილად ცნობის მიმართ ნამდვილი იურიდიული ინტერესი არ გააჩნდათ და ამ ნაწილში სარჩელის დაკმაყოფილების შემთხვევაში ისინი ვერანაირ სარგებელს ვერ მიიღებდნენ.

**4.10.** სააპელაციო პალატა არ იზიარებს მოსარჩელების პრეტენზიას იძულებით განაცდურის აუნაზღაურებლობასთან დაკავშირებით, ვინაიდან

როგორც ზემოთ იქნა დადგენილი, მათ მიერ დაკავებული თანამდებობები 2014 წლის 01 აგვისტოდან გაუქმდა.

## **5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა**

პალატას მიაჩნია, რომ სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და შესაბამისად, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს, ამდენად, პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ასკვნის, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

## **6. საპროცესო ხარჯები**

აპელანტების მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი რჩება სახელმწიფო ბიუჯეტში.

### **სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ**

#### **და ა დ გ ი ნ ა:**

1. შპს „ყა-----ისა“ და ელ-----ისა და გა-----ის სააპელაციო საჩივრები არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის სასამართლოს 2017 წლის 10 მარტის გადაწყვეტილება
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**თავმჯდომარე**  
**ტაბაღუა**

**ბესარიონ**

**მოსამართლეები:**  
**სულხანიშვილი**

**მაია**

**გოდერძი გიორგიშვილი**