



**თბილისის სააპელაციო სასამართლო
გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით**

საქმე №2ბ/5498-2017

28 თებერვალი, 2018

წელი

ქ. თბილისი

**თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
შემდეგი შემადგენლობით**

თავმჯდომარე, მომხსენებელი - გელა ქირია

სხდომის მდივანი - ნათია ხოლოაშვილი

აპელანტი (მმოსარჩელე, დასაქმებული) - ი-----

მოწინააღმდეგე მხარე (მოპასუხე, დამსაქმებელი, კომპანია) - შ-- „--

წარმომადგენელი - მ-----

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 31 მაისის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, პირგასამტეხლოს დაკისრება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღება სარჩელის დაკმაყოფილების

შესახებ

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

1. სარეზოლუციო ნაწილი

სარჩელი არ დაკმაყოფილდა

2. სასარჩელო მოთხოვნა

2.1. შ-- „-----ის“ დირექტორის 2-----
----- დეკემბრის N----- ბრძანების (ი-----თან შრომითი
ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე) ბათილად ცნობა;

2.2. ი-----ს აღდგენა შ-- „-----
-----ის“ ტ-----ი საწყობის
სამსახურის უფროსის თანამდებობაზე;

2.3. შ-- „-----ისთვის“, ი-----
—ს სასარგებლოდ, 2015 წლის 10 დეკემბრიდან სასამართლო
გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე პერიოდის იძულებითი
განაცდურის გადახდის დაკისრება, მისი ყოველთვიური ხელფასის - 2400
ლარის გათვალისწინებით;

2.4. შ-- „-----ისთვის“, ი-----
—ს სასარგებლოდ, დაყოვნების ყოველი დღისათვის, დაყოვნებული
იძულებითი განაცდურის თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის დაკისრება,
2015 წლის 10 დეკემბრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები არ დადგენილა

3.2. სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მოსარჩელე 2014 წლის 09 ივნისიდან მუშაობდა შ-- „-----
-----იაში“ ც-----ს უფროსის პოზიციაზე.
თანამდებობაზე დაინიშნა 6 - თვიანი გამოსაცდელი ვადით, 2-----
-----. ი-----ს შრომის ანაზღაურებად განისაზღვრა 2200 ლარი
(იხ. ს/ფ 17);

3.2.2. 2014 წლის 08 იანვრის ბრძანებით, ი-----თან გაგრძელდა შრომითი ურთიერთობა, განსაზღვრული ვადით, 2014 წლის 09 დეკემბრიდან 2----- დეკემბრამდე. მოსარჩელის შრომის ანაზღაურებად განისაზღვრა 2200 ლარი (იხ. ს/ფ 18);

3.2.3. 2015 წლის ოქტომბრის თვეში, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად კომპანიაში განხორციელდა ორგანიზაციულ-სტრუქტურული ცვლილებები, სახელდობრ, შეიცვალა კომპანიის სათავე ოფისის სტრუქტურა. აღნიშნული რეორგანიზაციის შედეგად კომპანიის ც----- (სამსახური) დაექვემდებარა კომპანიის ტ----- --- (იხ. მოპასუხის ახსნა-განმარტება, ს/ფ 110-119);

3.2.4. შ-- „ს-----“ დირექტორის 2----- ოქტომბრის N----- ბრძანებით, ცვლილება შევიდა კ----- N--- ბრძანებაში. ცვლილება შეეხო მხოლოდ მოსარჩელის მიერ დაკავებულ თანამდებობის სახელწოდებას და შრომის ანაზღაურებას. კერძოდ, ი-----ს თანამდებობის დასახელებად განისაზღვრა კომპანიის "ტ-----ი საწყობის უ-----, ნაცვლად კომპანიის "ც-----ს უფროსისა". ამავე ბრძანებით, მოსარჩელის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება გაიზარდა და განისაზღვრა 2400 ლარის ოდენობით (იხ. ს/ფ 19);

3.2.5. მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ვადა ამოიწურა 2----- დეკემბერს, შესაბამისად, მოსარჩელეს შრომითი უფლება - მოვალეობები უნდა შეესრულებინა აღნიშნულ თარიღამდე (იხ. ბრძანებები, ს/ფ 18-19);

3.2.6. ი-----მა მასზე დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობები შეასრულა 2-----ს, დღის პირველ ნახევარში, დამსაქმებლის დავალების გარეშე, შესაბამისი სამართლებრივი საფუძვლის არარსებობის მიუხედავად, მიღება-ჩაბარების აქტის საფუძველზე, საწყობიდან გასცა 01 ერთეული ელ.ძრავი, ს----- რეგიონალური ფილიალის წარმომადგენლის ო-----ს მიმართ (იხ. ს/ფ 20-21);

3.2.7. კომპანიის ც----- მდებარეობს ქ-----, შრომითი ურთიერთობის დროს, მოსარჩელე, როგორც ც-----ს სამსახურის უფროსი, შრომით მოვალეობებს ასრულებდა სწორედ ქ-----, ქ. თბილისში მდებარე, კომპანიის სათავე ოფისიდან დაშორებით.

მოსარჩელეს, 09 დეკემბრამდე ან 09 დეკემბერს, მოქმედი შრომითი ხელშეკრულების ბოლო დღეს, იცოდა რა, ვადა გადიოდა შრომით ხელშეკრულებას, სამომავლო ურთიერთობის სურვილით არ მიუმართავს დამსაქმებლისთვის, არც დამსაქმებელს გამოუხატავს ნება შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების შესახებ. 2-----ს, ქ-----მდებარე ც-----ყოფილ სამუშაო ადგილზე მოსარჩელე გამოცხადდა მოპასუხე დამსაქმებელთან შეუთანხმებლად. ც-----შესვლის ნებართვაც არავისგან აუღია, ვინაიდან თვითონ იყო ამ ს-----უფროსი და ჯერ კიდევ არ იყო გამოცხადებული მისი შემცვლელი პირი. იმავე დღეს, 2-----ს, დღის მეორე ნახევარში, ც-----მივიდა მოპასუხე კომპანიის წარმომადგენელი ახლადდანიშნულ ც-----ს სამსახურის უფროსთან ერთად, რასაც მოსარჩელე მხარე სადავოდ არ ხდის (იხ. მხარეთა ახსნა-განმარტება);

3.2.8. 2-----დეკემბერს, შ-- „-----ის“ დირექტორმა გამოსცა N-----ბრძანება, რომლითაც, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, ი-----გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. 2-----ს, ი-----გაეცნო მოპასუხე კ-----ბრძანებას, მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, რაც დაადასტურა ხელმოწერით (იხ. ს/ფ 27);

3.2.9. 2-----ს, ი-----მა მიმართა მოპასუხე კომპანიას და მოითხოვა მისი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების საფუძვლების წერილობითი დასაბუთება. 2-----ს, შ-- „-----ის“ დირექტორის წერილით, მოსარჩელეს განემარტა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი. წერილში მითითებულია, შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი, რომლის მიხედვითაც, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. აღნიშნული წერილი ი-----ს ჩაბარდა 2-----ს, რაც დასტურდება მისი ხელმოწერით (იხ. ს/ფ 22, 26);

3.2.10. მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულება მოქმედებდა ერთი წლის ვადით, 2-----დეკემბრამდე და ვინაიდან, შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებდა ავტომატურად ხელშეკრულების ვადის გაგრძელებას, სრულიად კანონიერად, დამსაქმებელმა იხელმძღვანელა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის ”ბ“

ქვეპუნქტით და ი-----თან არ გააგრძელა შრომითი ურთიერთობა (იხ. ბრძანებები, ს/ფ. 18-19);

3.2.11. სასამართლომ დაასკვნა, რომ მოპასუხე შ-- „-----
-----იას“ მოსარჩელე ი-----თან, შრომითი ურთიერთობის მართლზომიერი შეწყვეტით არ დაურღვევია მოქმედი კანონმდებლობის მოთხოვნები და შესაბამისად, მოსარჩელის შრომითი უფლებები.

4. სამართლებრივი შეფასება

4.1. სასამართლომ მიუთითა, რომ ორგანული კანონი - საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

4.2. სშკ-ის მე-6 მუხლის 1³ 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.

4.3. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარე მიუთითებს, რომ მას და დამსაქმებელს შორის მოქმედი შრომითი ურთიერთობა გახდა უვადო, თუმცა, საქმეში არ არის წარმოდგენილი რელევანტური მტკიცებულება აღნიშნულის დასადასტურებლად და ვერც ახსნა - განმარტებით მოსარჩელე მხარემ ვერ დაუსაბუთა სასამართლოს, რომ მას და შ-- „-----
-----იას“ შორის მოქმედი შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა გახდა უვადო,

განუსაზღვრელვადიანი. სასამართლომ იხელმძღვანელა 2-----
----- დანიშვნის ბრძანებით, სადაც ხელშეკრულების მოქმედების ვადად
განისაზღვრა 01 წელი. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ამოიწურა 2----
----- დეკემბერს. ხელშეკრულებაში არ არის მხარეთა დათქმა, მისი
ვადის ავტომატურად, ამუწურვის შემდეგ, ხელშეკრულების
განუსაზღვრელი ვადით ან იმავე ვადით - 01 წლით გაგრძელების შესახებ.
10 დეკემბერს, სამუშაო დღის მეორე ნახევარში, მოსარჩელეს სიტყვიერად
განემარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო,
გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. ხოლო, 2-----
ს ი----- გაეცნო მოპასუხე კ----- 2-----
დეკემბრის ბრძანებას, მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის
შესახებ.

4.4. მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს
შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის “ბ” ქვეპუნქტის
შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე.
შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ამოიწურა 2-----
დეკემბერს, თუმცა, ი-----მა მასზე დაკისრებული ფუნქცია -
მოვალეობები შეასრულა თვითნებურად 2-----საც, დღის
პირველ ნახევარში. 2-----ს, დღის პირველ ნახევარში,
შრომითი მოვალეობის შესრულება წარმოადგენს დავალების გარეშე
სხვისი საქმეების შესრულებას, რაც წესრიგდება საქართველოს
სამოქალაქო კოდექსის 969-ე მუხლით.

4.5. სშკ-ს 38-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით, დამსაქმებლის მიერ
ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“
ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველით შრომითი
ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ
30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი
წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამასთანავე, დასაქმებულს
მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების
ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული
დღის ვადაში. აღნიშნული მუხლი არ ითვალისწინებს გაფრთხილების
ვალდებულებას, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო
შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტისას. განსახილველ
შემთხვევაში, მოსარჩელისთვის ცნობილი იყო ხელშეკრულების ვადის
გასვლის შესახებ, შესაბამისად, მოპასუხე კომპანიას არ ეკისრებოდა
წინასწარი ინფორმირების ვალდებულება.

4.6. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

4.7. ევროპის სოციალური ქარტია 24-ე მუხლის ”ა” ქვეპუნქტით ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან.

4.8. სსკ-ის 50-ე მუხლის შესაბამისად, გარიგება არის ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ. ამავე კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად კი, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, დამსაქმებელი კომპანიის მხრიდან არ დარღვეულა კანონით დადგენილი რომელიმე წესი და აკრძალვა, საჯარო წესრიგის ან ზნეობის ნორმები, შესაბამისად, არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის რაიმე სახის საფუძველი.

4.9. სსკ-ის 319.1 მუხლის თანახმად, კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. მხარეთა მიერ განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება გულისხმობდა შრომითი ურთიერთობის სახელშეკრულებო ვადით შებოჭვას. შემდგომი შრომითი ურთიერთობა მხარეთა ნებაზე იყო დამოკიდებული. სახელშეკრულების ვადის გასვლის შემდგომ, მოპასუხე შ-- „ს-----“ მიიღო გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, რისი უფლებაც მას ჰქონდა.

4.10. მოსარჩელის მეორე სასარჩელო მოთხოვნა - სამსახურში აღდგენა,

მესამე სასარჩელო მოთხოვნა - იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ასევე, მეოთხე სასარჩელო მოთხოვნა - პირგასამტეხლოს გადახდის დაკისრება, - უშუალოდაა დაკავშირებული პირველ სასარჩელო მოთხოვნასთან. ვინაიდან, სასამართლომ მიზანშეუწონლად მიიჩნია სადავო ბრძანების ბათილად ცნობა, შესაბამისად, არ დაკმაყოფილდა ხსენებული მოთხოვნებიც - უსაფუძვლობის გამო.

4.11. 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 საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებს და შესაგებელს, ხოლო ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის შესაბამისად კი, საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად, უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

4.12. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარემ ვერ დაუსაბუთა სასამართლოს თავისი სასარჩელო მოთხოვნების საფუძვლიანობა, ხოლო მოპასუხემ სამართლებრივად დაასაბუთა თავისი პოზიციის საფუძვლიანობა, რამაც განაპირობა მოსარჩელე ი-----სთვის სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა.

5. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

5.1. აპელანტი დაუსაბუთებლად მიიჩნევს გასაჩივრებული სასამართლო გადაწყვეტილებით დადგენილ გარემოებას, იმის თაობაზე, რომ 2015 წლის 9 დეკემბრის შემდეგ ის უნებლიედ, ყოველგვარი სამართლებრივი საფუძვლის გარეშე აგრძელებდა მუშაობას, მაშინ როდესაც მისთვის არავის განუმარტავს არც წერილობით და არც სიტყვიერად, მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, უფრო მეტიც, ხელმძღვანელის დავალებით 10 დეკემბერს, მიღება - ჩაბარების აქტით გასცა საწყობიდან 37 კვტ-ანი ელძრავი. აღნიშნული გარემოების, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ ის ჩვეულებრივ

აგრძელებდა მუშაობას დაკავებულ თანამდებობაზე, დადგენას და მის სწორ სამართლებრივ შეფასებას აქვს არსებითი მნიშვნელობა დავის სწორად გადაწყვეტისთვის. ამასთან, აპელანტი ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ სშკ-ის მე-7 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან. აღნიშნულის გათვალისწინებით, აპელანტი მიიჩნევს, რომ სასამართლომ არასწორად არ მიიჩნია დადგენილად, რომ 2015 წლის 9 დეკემბრის შემდეგ ის ჩვეულებრივ აგრძელებდა საქმიანობას იმავე თანამდებობაზე, რადგან არ ყოფილა წინასწარ ინფორმირებული მასთან შრომითი ურთიერთობის შესაძლო შეწყვეტის თაობაზე.

5.2. აპელანტი მიუთითებს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ 2014 წლის 9 ივნისიდან 2-----დე მუშაობდა კომპანიაში, მასთან შრომითი ხელშეკრულება არ გაფორმებულა, მაშინ როდესაც 3 თვეზე მეტი ვადით შრომითი ურთიერთობა ფორმდება წერილობითი ფორმით, თანახმად სშკ-ის 6.1 მუხლისა.

5.3. აპელანტი ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ კომპანიის გენერალური დირექტორის 2-----ს ბრძანებით ახალ თანამდებობაზე დაინიშნა 2-----დე. ანუ, თანამდებობაზე დაინიშნა 2 თვეზე ნაკლები ვადით, მაშინ როდესაც, ყველა სხვა თანამშრომელთან გაფორმდა ერთწლიანი ახალი ხელშეკრულება. ანუ, მის მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციურ მიდგომას, თუმცა ეს გარემოება სასამართლომ შეფასების გარეშე დატოვა.

6. 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. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

6.1. სააპელაციო პალატა იზიარებს და ეთანხმება გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით დადგენილად მიჩნეულ ფაქტობრივ გარემოებებს (მოცემული განჩინების **3.2.1. - 3.2.8** პუნქტები), მიუთითებს მათზე და დამატებით აღნიშნავს შემდეგს:

დავის შინაარსიდან და აპელანტის პრეტენზიებიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატის კვლევის საგანს წარმოადგენს ის, რომ ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდეგ გაგრძელდა თუ არა მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა განუსაზღვრელი ვადით და აქედან გამომდინარე რამდენად სწორად მოხდა მუშაკის სამსახურიდან დათხოვნა შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის გამო.

6.2. პირველ რიგში პალატა აღნიშნავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის შესაბამისად, შრომა თავისუფალია. სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას. მომხმარებელთა უფლებები დაცულია კანონით. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს მოქალაქეთა შრომით

უფლებებს. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით. შრომის თავისუფლება და სხვა სოციალური უფლებები ადამიანის სასიცოცხლო ინტერესებს უკავშირდება და, საერთოდ, ძირითადი უფლებების განხორციელების წინაპირობაა. ამ კატეგორიის უფლებების მნიშვნელობის გააზრების საფუძველზე და მათი უზრუნველყოფის მიზნით, ჩამოყალიბდა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც საქართველოს 1995 წლის კონსტიტუციაშიც აისახა. ასეთი უფლებებისა და განვითარების დაცვის გარეშე წარმოუდგენელია სოციალური სახელმწიფოს არსებობა. სწორედ ამ ფუნქციის შესრულებაა სოციალური სახელმწიფოს დანიშნულება.

6.3. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით „შრომა თავისუფალია“ ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესათუის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). ასევე, „შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცავს მათი შრომითი უფლებები“ (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საქართველოს საკონსტიტუციოს სასამართლოს განმარტებითვე (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007) კონსტიტუციის პირველი პუნქტით დაცულია არამარტო უფლება, არჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო.

6.4. პალატა განმარტავს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ ადგილი არ ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას.

6.5. პალატა განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობის მოშლა, რასაც შედეგად დასაქმებულის შრომითი უფლების შეწყვეტა უკავშირდება, შეწყვეტის საფუძვლის დეტალურ შესწავლასა და შეფასებას მოითხოვს. ამგვარი შეფასება უკიდურესად მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის (დამსაქმებელი-დასაქმებული) სამართლიანი ბალანსის დასაცავად. ერთი მხრივ, დასაქმებულს უსაფუძვლოდ არ უნდა შეუწყდეს შრომითი ხელშეკრულება და ამით არ მოესპოს საარსებო საშუალება, ხოლო მეორე მხრივ, დამსაქმებელს არ უნდა შეეზღუდოს შრომითი მოვალეობების დამრღვევი მუშაკის სამუშაოდან გათავისუფლების უფლება და მისთვის მიუღებელი მუშაკის სამუშაოზე დატოვებით არ უნდა შეექმნას გარკვეული რისკები. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ, სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად.

6.6. მოცემულ შემთხვევაში მხარეთა შორის ადგილი ჰქონდა ვადიან შრომით ურთიერთობას, რომლის მოქმედების ვადა იწურებოდა 2-----ს. ამასთან, შრომითი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებდა ავტომატურად მისი გაგრძელების შესაძლებლობას, რაც იმას ნიშნავდა, რომ 10 დეკემბრიდან დასაქმებულთან წყდებოდა შრომითი ურთიერთობა თუ მხარეები არ გამოთქვამდნენ სურვილს ამ ხელშეკრულების ვადის გაგრძელების, ახალი ხელშეკრულების დადების, თუ არსებული ურთიერთობის ფაქტობრივად გაგრძელების გზით.

6.7. პალატა მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველ ნაწილზე, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის მე-9 ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებს და მათ შორის პირველია

მუშაოების დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა. შრომითი ხელშეკრულების დადებისას ვადის განსაზღვრა, როგორც წესი, მხარეთა პრეროგატივაა, ისევე, როგორც ხელშეკრულების სხვა ძირითად პირობებზე შეთანხმება, რაც მხარეთა სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპიდან გამომდინარეობს, რომელმაც ნორმატიული ასახვა ჰპოვა სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის პირველ ნაწილში. ამ მუხლის თანახმად, კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. ამრიგად, მხარეებს სრული თავისუფლება აქვთ, შეთანხმდნენ ვალდებულების შესრულების ვადებთან დაკავშირებულ საკითხებზე. ისინი ამით საკუთარი ნებით განსაზღვრავენ ვალდებულების შესრულების საზღვრებს დროში. სახელშეკრულებო სამართალში ერთმანეთისაგან განასხვავებენ დადგენილ (განსაზღვრულ) და დაუდგენელ (განუსაზღვრელ) ვადებს. განსაზღვრულია ვადა, როდესაც ცნობილია მოვლენის დადგომის თარიღი. განუსაზღვრელია ვადა, როდესაც მოვლენის დადგომა სარწმუნოა, მაგრამ უცნობია მისი დადგომის ზუსტი თარიღი. როდესაც მხარეთა შეთანხმებით მოვლენის დადგომის კონკრეტული თარიღი მკაფიოდაა განსაზღვრული, ასეთ შემთხვევაში სახეზეა განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება, ხოლო, როდესაც ასეთი თარიღი არ არის განსაზღვრული და იგი არც ხელშეკრულების შინაარსიდან გამომდინარეობს – იგულისხმება განუსაზღვრელი ვადით დადებული ხელშეკრულება.

6.8. დადგენილია, რომ ი-----მა მასზე დაკისრებული ფუნქცია - მოვალეობები შეასრულა 2-----ს, დილით, კერძოდ მიღება - ჩაბარების აქტის საფუძველზე, საწყობიდან გასცა კომპანიის ქონება და 11.45 საათზე გამოწერა სასაქონლო ზედნადი, გაცემული საქონლის ა----- (იხ. ს/ფ 20 - 21). სწორედ აღნიშნულ გარემოებაზე დაყრდნობით აპელანტი ამტკიცებს, რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა განუსაზღვრელი ვადით.

6.9. პალატა განმარტავს, რომ ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის შემდეგ შრომითი ურთიერთობის განუსაზღვრელი ვადით გაგრძელებულად მიჩნევისათვის სახეზე უნდა იყოს მხარეთა ნების მკაფიო გამოვლენა და მხარეთ შეთანხმება, ხელშეკრულების ვადის

ამოწურვამდე ან მის შემდეგ, დასაქმებულისათვის გარკვეული მოვალეობების დაკისრების შესახებ და ამ მოვალეობების ფაქტობრივად შესრულება. მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა გამოხატა ნება დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე, რაც გამოიხატა 2015 წლის 9 დეკემბერს გამოებულ ბრძანებაში მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე და იმავე დღეს მის თანამდებობაზე დანიშნა ახალი მუშაკი, რომელიც 10 დეკემბერს, დღის მეორე ნახევარში წარუდგინა საწყობის თანამშრომლებს. აღნიშნულ ფაქტს ადასტურებს აპელანტიც (აპელანტი) და ეს გარემოება სადავო არ გამხდარა. რაც შეეხება ფაქტობრივად შესრულებულ სამუშაოს, დამსაქმებელმა წარმოდგენილ შესაგებებელში განმარტა, რომ საწყობიდან ფასეულების გაცემის დავალება მიღო არა კონკრეტულად აპელანტმა დ-----მა, არამედ საწყობმა და მის უფროსმა. ყოველივე აღნიშნულის გათვალისწინებით პალატა მიიჩნევს, რომ აპელანტის მითითება მხოლოდ იმ გარემოებაზე, რომ დღის პირველ ნახევარში საწყობიდან გასცა საქონელი არ ადასტურებს მასთან შრომითი ხელშეკრულების განუსაზღვრელი ვადით გაგრძელების ფაქტს, რადგან აღნიშნული არ გამომდინარეობს დამსაქმებლის მიერ გამოხატული ნებიდან.

6.10. უსაფუძვლოა აპელანტის პრეტენზია, რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულება არ გაფორმებულა. პალატა მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მესამე ნაწილზე, რომლის თანახმად, პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას. მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანებები, კერძოდ 2-----ს N----- ბრძანება, ი-----თან შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის თაობაზე, რომლის საფუძველზეც ის დაინიშნა ს-----ს პოზიციაზე გამოსაცდელი ვადით 2-----დე; ასევე, 2-----ს N--- ბრძანება, ი-----თან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების თაობაზე, იმავე პოზიციაზე, 2-----დე და 2-----ს N----- ბრძანება, რომლის საფუძველზე ცვლილება შევიდა ი-----თან დადებულ შრომით ხელშეკრულებაში, კერძოდ შეიცვალა დაკავებული პოზიციის დასახელება და ხელფასის ოდენობა; აღნიშნული ბრძანებებით მკაფიოდ გამოხატულია დამსაქმებლის ნება პირის გარკვეულ პოზიციაზე

განსაზღვრული ვადით დანიშვნისა და შემდგომ ამ ვადის გაგრძელების შესახებ. აღნიშნულზე თანხმობას გამოთქვამდა დასაქმებულიც და ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს. შესაბამისად, იღებდა შრომის ანაზღაურებას. ანუ, მხარეები შეთანხმებულები იყვნენ თანამდებობაზე, ვადაზე, ასევე შრომის ანაზღაურების წესსა და ოდენობაზე, რაც შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია.

6.11. ასევე, უსაფუძვლოა აპელანტის პრეტენზიები 2-----ს ბრძანებით 2 თვეზე ნაკლები ვადით თანამდებობაზე მისი დაინიშნის თაობაზე, მაშინ როდესაც, ყველა სხვა თანამშრომელთან გაფორმდა ერთწლიანი ახალი ხელშეკრულება. პალატა იზიარებს დამსაქმებლის პოზიციას აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით და განმარტავს, რომ კომპანიაში განხორციელებული სტრუქტურული ცვლილების გამო შეიქმნა საჭიროება კ----- ადრე გამოცემულ ბრძანებებში ცვლილების შეტანისა, კერძოდ 2-----ს N----- ბრძანებით ცვლილება შევიდა 2-----ს N--- ბრძანების პირველ პუნქტში, რომელიც ჩამოყალიბდა ახალი რედაქციით, ანუ შეიცვალა დაკავებული თანამდებობის სახელწოდება, მისი სტრუქტურული დაქვემდებარების შეცვლის გამო, ხოლო ხელშეკრულების მოქმედების ვადა დარჩა უცვლელი. ამ ბრძანებას გაეცნო დასაქმებული, დაეთანხმა მას და რაიმე შენიშვნები არ გამოუთქვამს. ამდენად, საფუძველს მოკლებულია აპელანტის პრეტენზია, რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 2 თვეზე ნაკლები ვადით და რომ აღნიშნულით მის მიმართ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციულ მიდგომას.

6.12. სააპელაციო პალატა იზიარებს გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მსჯელობას (ამ განჩინების 4.5 პუნქტი) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო) დასაქმებულის წინასწარ ინოფორმირებასთან დაკავშირებით, მიუთითებს მასზე და უსაფუძვლოდ მიიჩნევს აპელანტის პრეტენზიებს, რომ დამსაქმებელი ვალდებული იყო წინასწარ გაეფრთხილებინა დასაქმებული მისი შესაძლო დათხოვნის შესახებ.

6.13. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დაუსაბუთებელია აპელანტის მოსაზრება, რომ არ არსებობდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტით (შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო).

6.14. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების პირობებში, პირველი ინსტანციის სასამართლომ სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებებს, რის შედეგადაც სასამართლო მივიდა დავის სწორ გადაწყვეტამდე. შესაბამისად, სააპელაციო საჩივრებში მითითებული გარემოებები არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ - სამართლებრივ საფუძვლებს, რის გამოც პალატა ეთანხმება გასაჩივრებულ გადაწყვეტილებას და ასკვნის, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის მიხედვით, სააპელაციო საჩივრის დაუკმაყოფილებლობის გამო, სასამართლო ხარჯები ეკისრება აპელანტს, რაც მის მიერ გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით და უნდა დარჩეს ბიუჯეტში გადახდილად.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

და ა დ გ ი ნ ა :

1. ი-----ს სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 31 მაისის გადაწყვეტილება;
3. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს აპელანტს, რაც მის მიერ გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით და უნდა დარჩეს ბიუჯეტში გადახდილად;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მეშვეობით;

5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე (მისი წარმომადგენელი), 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.

**მოსამართლე
ქირია**

ბელა