



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

საქმე №2ბ/6248-17
წელი

„30“ მარტი, 2018

თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა

მოსამართლე - თამარ ზამბახიძე

სხდომის მდივანი - ნანა კაბულაშვილი

აპელანტი - ვ---- ხა-----ი (მოსარჩელე)
წარმომადგენელი მ-----
-

მოწინააღმდეგე მხარე შპს „ს----- კ----- უზ-----ა“
- (მოპასუხე)
ს-----

წარმომადგენელი
-

გასაჩივრებული – გორის რაიონული სასამართლოს
გადაწყვეტილება 06.07.2017წ. გადაწყვეტილება

დავის საგანი – სამსახურში აღდგენა, შრომითი ხელშეკრულების
ვადის გაგრძელება, კომპენსაციის დაკისრება

1. აპელანტის მოთხოვნა

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება, ახალი გადაწყვეტილებით

სარჩელის დაკმაყოფილება.

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

მოსარჩელე ვ----- ხა-----ის სარჩელი ვ----- ხა-----თან შრომითი ურთიერთობის ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარის თქმის კანონსაწინააღმდეგოდ ცნობის, მასთან შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელების და მოპასუხე შპს „ს----- კ----- უზ-----ისათვის“ კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე არ დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

2.1. მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის, 2015 წლის 15 თებერვლიდან 2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით არსებობდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა;

2.2. 2015 წლის 15 თებერვალს შპს „ს----- კ----- უზ-----ასა“ და ვ----- ხა-----ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება და ვ----- ხა-----ი 2015 წლის 31 მაისის ჩათვლით დასაქმდა ქ. გ-----ი მდებარე მ----- მრეცხავის თანამდებობაზე.

2.3. შპს „ს----- კ----- უზ-----ის“ დირექტორის 2015 წლის 29 მაისის №0----- ბრძანებით ვ----- ხა-----ს გაუგრძელდა შრომითი ურთიერთობა 2015 წლის 30 ივნისის ჩათვლით.

2.4. შპს „ს----- კ----- უზ-----ის“ დირექტორის 2015 წლის 30 ივნისის №0----- ბრძანებით ვ----- ხა-----ს გაუგრძელდა შრომითი ურთიერთობა 2015 წლის 15 აგვისტოს ჩათვლით.

2.5. 2015 წლის 16 აგვისტოს შპს „ს----- კვ----- უზ-----ასა“ და ვ----- ხა-----ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება და ვ----- ხა-----ი 2015 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით დასაქმდა ქ. გ-----ი მდებარე მე----- მრეცხავის თანამდებობაზე.

2.6. შპს „ს----- კ----- უზ-----ის“ დირექტორის 2015 წლის 30 დეკემბრის №0----- ბრძანებით ვ----- ხა-----ს გაუგრძელდა შრომითი ურთიერთობა 2016 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

დადგენილი გაქტობრივი გარემოებები

2.7. 2016 წლის 02 დეკემბრის №0----- ბრძანების საფუძველზე ვ----- ხა-----ს დაეკისრა დისციპლინური სახდელი -სასტიკი საყვედური, რომელსაც საფუძვლად დაედო ვ----- ხა-----ის მიერ სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადება და კვების პროცესის შეფერხება;

2.8. შპს „ს----- კ----- უზ-----ის“ რეგიონალური კოორდინატორის მოხსენებით ბარათში აღნიშნულია, რომ მ--- ქ----- ბ-----ს ს----- მოსამსახურეთა სასაბუღალტრო მრეცხავი, ვ----- ხა-----ი სისტემეტიურად არასათანადოდ ასრულებს მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, სამხარეულოს ჭურჭელს რეცხავს უხარისხოდ, რის გამოც ს----- მოსამსახურეები ხშირად გამოთქვამენ პრეტენზიას და უკმაყოფილებას, უნიფორმას ატარებს დადგენილი წესის დარღვევით, ხშირ შემთხვევაში აგვიანებს ან თვითნებურად მენეჯერთან შეთანხმების გარეშე არ ცხადდება სამსახურში, 2016 წლის 15 ნოემბერს ვ----- ხა-----ი არ გამოცხადდა სამსახურში, რის გამოც შეფერხდა საუბმის შემდეგ დარჩენილი გასარეცხი ჭურჭლის რეცხვის პროცესი. აღნიშნული ქმედებების გამო, ვ----- ხა-----ს მენეჯერის, ხ--- - კ-----ს მხრიდან მიღებული აქვს 10 წერილობითი გაფრთხილება, რასაც ვ----- ხა-----ი ადასტურებს ხელმოწერით, პერსონალის მიერ ქცევის წესების დარღვევის აღრიცხვის ჟურნალში.

2.9. შპს „ს----- კვ----- უზ-----ასა“ და ვ----- ხა-----ს შორის 2015 წლის 16 აგვისტოს შრომითი ხელშეკრულების ვადა დასრულდა 2016 წლის 31 დეკემბერს და ვ----- ხა-----ს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.10. 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 თანახმად, ყოველი პირისათვის უზ-----ილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელეებმა მიიჩნიესა რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, საკუთარი უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მიმართა სასამართლოს.

2.11. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით –

საქართველოს შრომის კოდექსით.

2.12. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე (დღეს მოქმედი რედაქცია). სასამართლოს განმარტებით, მხარისათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი. არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლობიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). 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. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლობიერად განხორციელების უზ-----აში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლობიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

2.13. სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა არის, შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება, ანაზღაურების სანაცვლოდ და შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომითი ხელშეკრულება მხარეებს შორის იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით. რაც შეეხება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველებს, იგი მოცემულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში. აღნიშნული მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთერთ საფუძველს შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა წარმოადგენს.

სასამართლო პირველ რიგში ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ მხარეებს შორის სადავო არაა მათ შორის არსებული სამართლებრივი ურთიერთობა. მხარეებს შორის სადავოა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გაგრძელებაზე დამსაქმებლის უარი, ვინაიდან დასაქმებულს მიაჩნია, რომ კომპანიამ მასთან შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა აღარ გააგრძელა პირადი მოტივების გამო, ვინაიდან ვ---- ხა-----ი ხშირად გამოხატავდა უკმაყოფილებას შრომითი პირობების გამო, დამსაქმებელს კი მიაჩნია, რომ 2016 წლის 31 დეკემბერს შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შეწყდა და ხელშეკრულების მოქმედების ვადა აღარ გაუგრძელდა იმ გარემოებების

გათვალისწინებით, რომ კომპანია, მის საქმიანობაში ხშირი ცვლილებებისა და ხშირი როტაციის გათვალისწინებით, შრომით ხელშეკრულებებს დასაქმებულებთან აფორმებს საჭიროებიდან გამომდინარე და ვინაიდან კომპანიას აღარ ესაჭიროებოდა მრეცხავი, შერჩევითი პირინციპის საფუძველზე ვ---- ხა-----თან აღარ გააგრძელა შრომითი ურთიერთობა და შერჩევის დროს კომპანიამ გაითვალისწინა სწორედ ვ---- ხა-----ის დარღვევები, რისი სრული უფლებაც ჰქონდა კომპანიას.

2.14. სასამართლო განმარტავს, რომ სსკ-ის 327-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულიად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, არსებითად ჩაითვლება ხელშეკრულების ის პირობები, რომლებზეც ერთ ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეულ უნდა იქნეს შეთანხმება, ანდა რომლებიც ასეთად ჩაითვლება კანონის მიერ.

2.15. დადგენილია, რომ მხარეებს შორის იდებოდა მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულება და ეს ურთიერთობა გრძელდებოდა დამსაქმებელი კომპანიის დირექტორის ბრძანებით, რომელსაც დასაქმებული ეცნობოდა და მას პრეტენზია არ გამოუთქვამს. აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ მხარეებს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული იყო მხარეთა უფლებები და მოვალეობები, დასაქმებულის სამუშაო დრო და გრაფიკი (სტანდარტული სამუშაო დრო 7:00-21:00 სთ, შესვენება 2 სტ, ზეგანაკვეთური სამუშაო - 2 სთ, სულ სამუშაო საათების რაოდენობა - 12 საათი, სამუშაო დღეები - ტაბელის შესაბამისად), რა დროსაც დასაქმებულმა თანხმობა განაცხადა ზეგანაკვეთრად მუშაობაზე, ასევე გათვალისწინებული იყო დასაქმებულის ვალდებულება შრომის შინაგანაწესის და შრომის დისციპლინის დაცვის შესახებ და შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა. აღნიშნული ვადის გასვლის შემდეგ, დამსაქმებელს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ნება აღარ ჰქონდა, რაც იმაზე მეტყველებს, რომ დამსაქმებელმა შრომითი ურთიერთობა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შეწყვიტა.

ზემოთ აღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, სასამართლო მიიჩნევს, რომ დასაქმებულთან გაფორმებული ხელშეკრულება იყო ვადიანი, მას შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო და შრომითი ხელშეკრულების ვადის გაგრძელებაზე დამსაქმებლის უარი ვერ მიიჩნევა კანონის დარღვევად.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარემ

მხოლოდ ზეპირსიტყვიერად მიუთითა, რომ ვ---- ხაბელშვილთან მოპასუხე კომპანიის მენეჯერს ჰქონდა უთანხმოება, რის გამოც ვ---- ხა-----ს აღარ გაუგრძელეს შრომითი ხელშეკრულება. აღნიშნულ გარემოებასთან დაკავშირებით მოპასუხე მხარემ წარმოადგინა კომპანიის რეგიონალური კოორდინატორის მოხსენებითი ბარათი, რომლის მიხედვითაც ვ---- ხა----- ი სისტემატიურად, არასათანადოდ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, რის გამოც მას მენეჯერის მხრიდან მიღებული აქვს 10 წერილობითი გაფრთხილება, რასაც ვ---- ხა-----ი ადასტურებს ხელმოწერით. აღნიშნული მოხსენებითი ბარათი გახდა საფუძველი ვ---- ხა-----ისათვის დისციპლინარული პასუხისმგებლობის დაკისრებისათვის. მოსარჩელის პოზიცია, რომ მის მიმართ შრომითი ურთიერთობის შემდგომ გაგრძელებაზე უარი გამოწვეული იყო მოპასუხე კომპანიის მხრიდან ვ---- ხა-----ის მიმართ სუბიექტური დამოკიდებულებით, საფუძველს მოკლებულია.

რაც შეეხება მოსარჩელის სხვა სასარჩელო მოთხოვნას - კომპენსაციის დაკისრებას, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით 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, ხოლო მე-2 ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში. განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხე კომპანიის მხრიდან მოსარჩელისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არ განხორციელებულა ზემოთ მითითებული საფუძვლებით, შესაბამისად, მოსარჩელის მოთხოვნა მოპასუხისათვის კომპენსაციის დაკისრების შესახებ საფუძველს მოკლებულია. ამასთან, აღნიშნული მოთხოვნა უშუალოდაა დაკავშირებული პირველ სასარჩელო მოთხოვნასთან და ვინაიდან სასამართლომ არ დააკმაყოფილა ძირითად სასარჩელო მოთხოვნა, შესაბამისად, ასევე არ უნდა დააკმაყოფილდეს ხსენებული მოთხოვნაც უსაფუძვლობის გამო.

სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები

3.1. სასამართლომ არასწორად განმარტა კანონი. ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ ხელშეკრულების გაგრძელებაზე უარის თქმა უნდა ჩაითვალოს სამსახურიდან უსაფუძლოდ გათავისუფლებად, თუ დამქირავებელი ვერ დაასაბუთებს კანონით გათვალისწინებული იმ წინაპირობების არსებობას, რაც მას დაქირავებულის სამსახურიდან გათავისუფლების უფლებას ანიჭებს.

3.2. განსახილველ შემთხვევაში არ არსებობდა სამსახურიდან განთავისუფლების შრომის კოდექსის 37-ე და 38-ე მუხლებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძველი. მოპასუხის ქმედება შეუსაბამოა როგორც შრომის კოდექსის მიზნებთან, ისე საერთაშორისო სამართლით აღიარებულ სტანდარტებთან.

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.

ფაქტობრივ-სამართლებრივი დასაბუთება:

4.1. შპს „ს----- კ----- უბ-----ას“ (შემდგომში „მოპასუხე“) და ვ----- ხა-----ს (შემდგომში „მოსარჩელე“) შორის არსებობდა ვადიანი შრომითი ურთიერთობა 15.02.2015წ.-დან 31.12.2016წ. ჩათვლით, კერძოდ:

4.1.1. 15.02.2015წ. მოპასუხეს და მოსარჩელეს შორის გაფორმდა შრომითი

ხელშეკრულება, რომლითაც ვ---- ხა-----ი დასაქმდა ქ. გ-----ი მდებარე მ--- ქ----- ბ-----ს მრეცხავის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 31.05.2015წ. ჩათვლით (ტ.1, ს.ფ. 67).

4.1.2. მოპასუხის დირექტორის 29.05.2015წ. №0----- ბრძანებით მოსარჩელეს გაუგრძელდა შრომითი ურთიერთობა 30.06.2015წ. ჩათვლით (ტ.1, ს.ფ. 68, 69).

4.1.3. მოპასუხის დირექტორის 30.06.2015წ. №0----- ბრძანებით მოსარჩელეს გაუგრძელდა შრომითი ურთიერთობა 15.08.2015წ. ჩათვლით (ტ.1, ს.ფ. 70,71).

4.1.4. 16.08.2015წ. მოპასუხესა და მოსარჩელეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც მოსარჩელე დასაქმდა ქ. გ-----ი მდებარე მ--- ქ----- ბ-----ს მრეცხავის თანამდებობაზე. ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 31.12.2015წ. ჩათვლით (ტ.1, ს.ფ.72).

4.1.5. მოპასუხის დირექტორის 30.12.2015წ. №0----- ბრძანებით მოსარჩელეს გაუგრძელდა შრომითი ურთიერთობა 31.12.2016წ. ჩათვლით (ტ.1, ს.ფ.73).

4.1.6. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 13 ნაწილის შესაბამისად, 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.

გათვალისწინებით იმისა, რომ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა არ აღემატებოდა 30 თვეს, მოსარჩელესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება ვერ ჩაითვლება უვადო შრომით ხელშეკრულებად და დადგენილად უნდა იქნეს მიჩნეული მხარეთა შორის ვადიანი შრომითი ურთიერთობის არსებობის ფაქტი.

4.2. მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, მოპასუხეს, როგორც დამწყებ საწარმოს, ჰქონდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების უფლება. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12 ნაწილის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება,

რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

ამავე მუხლის 14 ნაწილით, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე ამ მუხლით დაწესებული შეზღუდვები არ ვრცელდება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ მეწარმე სუბიექტზე, თუ მისი ს----- რეგისტრაციიდან არ გასულა 48 თვე (დამწყები საწარმო) და იგი აკმაყოფილებს საქართველოს მთავრობის მიერ განსაზღვრულ დამატებით პირობებს (ასეთი პირობების დადგენის შემთხვევაში), იმ პირობით, რომ ამ პუნქტის მიზნებისთვის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა არ შეიძლება იყოს 3 თვეზე ნაკლები. არ დგინდება საქართველოს მთავრობის მიერ მოპასუხისათვის დამატებით რაიმე პირობების დადგენის ფაქტი.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის შრომითი ურთიერთობა გრძელდებოდა დაახლოებით წელიწადსა და ათ თვეს. როგორც 15.02.2015წ. ხელშეკრულება, ისე 16.08.2015წ. ხელშეკრულება, არ ყოფილა დადებული სამ თვეზე ნაკლები დროით და თითოეული მათგანი ორმხრივი შეთანხმებით კიდევ გაგრძელდა.

ამონაწერით მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან დგინდება, რომ მოპასუხე საწარმო ს----- რეგისტრაციაში გატარდა 19.11.2014წ. (ტ.1, ს.ფ.38,39). ამდენად, იგი წარმოადგენს „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ მეწარმე სუბიექტს (დამწყებ საწარმოს) რომელზეც საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 14 ნაწილის შესაბამისად სადავო პერიოდზე არ ვრცელდებოდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე დაწესებული შეზღუდვები და იგი უფლებამოსილი იყო 15.02.2015წ.-დან 31.12.2016წ. ჩათვლით მოსარჩელესთან ჰქონოდა ვადიანი შრომითი ურთიერთობა.

4.3. მოპასუხის დირექტორის 02.12.2016წ. №0----- ბრძანებით ვ---- ხა----- ს რეგიონალური კოორდინატორის მოხსენებითი ბარათის და დისციპლინარული და წამახალისებელის ზომებისა და სხვა შიდა ორგანიზაციული საკითხების დამდგენი კომისიის სხდომის გადაწყვეტილების საფუძველზე გამოეცხადა სასტიკი საყვედური სამსახურში დაგვიანებით გამოცხადებისა და კვების პროცესის შეფერხებისათვის (ტ.1, ს.ფ.36). ბრძანების გამოცემის საფუძველი გახდა რეგიონალური კოორდინატორის მოხსენებითი ბარათი, რომელშიც აღნიშნულია, რომ მოსარჩელე სისტემატიურად არასათანადოდ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, სამხარეულოს ჭურჭელს რეცხავდა უხარისხოდ, რის გამოც ს----- მოსამსახურეები ხშირად გამოთქვამენ პრეტენზიას და უკმაყოფილებას, უნიფორმას ატარებდა დადგენილი წესის დარღვევით, ხშირ შემთხვევაში აგვიანებდა ან

თვითნებურად მენეჯერთან შეთანხმების გარეშე არ ცხადდებოდა სამსახურში, 2016 წლის 15 ნოემბერს ვ----- ხა-----ი არ გამოცხადდა სამსახურში, რის გამოც შეფერხდა საუბრის შემდეგ დარჩენილი გასარეცხი ჭურჭლის რეცხვის პროცესი. აღნიშნული ქმედებების გამო, მოსარჩელეს მენეჯერის, ხ---- კ-----ს მხრიდან მიღებული აქვს 10 წერილობითი გაფრთხილება, რასაც ადასტურებს ხელმოწერით, პერსონალის მიერ ქცევის წესების დარღვევის აღრიცხვის ჟურნალში (ტ.1, ს.ფ.37).

პალატა ყურადღებას ამახვილებს მასზე, რომ 02.12.2016წ. №0----- ბრძანება მოსარჩელისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების თაობაზე სადავოდ გამხდარი არ არის. ამასთან, შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძველია ხელშეკრულების ვადის გასვლა.

4.4. არ არსებობს მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე მოპასუხის დავალდებულების საფუძველი.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილით, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე კოდექსის მე-3 მუხლის პირველი ნაწილით, შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი ან დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებული ან დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც შექმნილია „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით (შემდგომ – დასაქმებულთა გაერთიანება).

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების თანახმად, ეს კანონი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელიც საჭიროებს მხარეთა შორის შეთანხმებას. ვადის განსაზღვრა, როგორც წესი, მხარეთა პრეროგატივაა, ისევე როგორც ხელშეკრულების სხვა ძირითად პირობებზე შეთანხმება.

მხარეთა მიერ ვალდებულების შესრულების ვადის განსაზღვრა გამომდინარეობს სამოქალაქო სამართალში აღიარებული სახელშეკრულებო

თავისუფლების პრინციპიდან, რომელმაც ნორმატიული ასახვა ჰპოვა სამოქალაქო კოდექსის 319-ე მუხლის პირველ ნაწილში, რომლის თანახმადაც კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი. მხარეებს თავისუფლად შეუძლიათ (გარდა კანონით განსაზღვრული გამოწვევებისა) შეთანხმდნენ ვალდებულების შესრულების ვადებთან დაკავშირებულ საკითხებზე. ისინი ამით საკუთარი ნებით განსაზღვრავენ ვალდებულების შესრულების საზღვრებს დროში. როდესაც მხარეთა შეთანხმებით მოვლენის დადგომის კონკრეტული თარიღი მკაფიოდაა განსაზღვრული, ასეთ შემთხვევაში სახეზეა განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება.

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მხარეთა შორის შრომის კოდექსის მოთხოვნათა დაცვით გაფორმებული იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც მოქმედებდა 31.12.2016წ. ჩათვლით. შესაბამისად, ამ ვადის ამოწურვის შემდგომ საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად (ხელშეკრულების ვადის გასვლა) მხარეთა შორის დასრულდა შრომითი ურთიერთობა და საფუძველსაა მოკლებული მოსარჩელის მითითება კანონსაწინააღმდეგოდ გათავისუფლების თაობაზე.

ვინაიდან განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას საფუძველად დაედო შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა, დამსაქმებელს არ გააჩნია საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მეხუთე ნაწილით გათვალისწინებული ვალდებულება დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. პალატას მიაჩნია, რომ ხელშეკრულების ვადის გასვლის პირობებში საპირისპიროს დაშვება გულისხმობს დამსაქმებლის დავალდებულებას, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ, რაც წინააღმდეგობაშია საქართველოს შრომის კოდექსის მ--- მუხლის მე-8 ნაწილთან, რომლის შესაბამისადაც დამსაქმებელი ვალდებული არ არის დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის შესახებ.

არ არსებობს მოპასუხისათვის არც კომპენსაციის დაკისრების ფაქტობრივი, სამართლებრივი საფუძველი.

ამდენად, პალატას მიაჩნია, რომ გასაჩივრებული გადაწყვეტილებით მართებულად არ დაკმაყოფილდა ვ---- ხა-----ის სარჩელი. არ არსებობს სააპელაციო საჩივრის დაკმაყოფილების და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების საფუძველი.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

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

6. საპროცესო ხარჯები

აპელანტი ს----- ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მ--- მუხლის პირველი პუნქტის „მ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გათავისუფლებულია ს----- ---- ბაჟის გადახდისგან.

საპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ და ა ა დ გ ი ნ ა

1. ვ----- ხა-----ის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
2. უცვლელი დარჩეს გორის რაიონული სასამართლოს 06.07.2017წ. გადაწყვეტილება.
3. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.
4. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 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:

თამარ ზამბახიძე

