

საქმე №330210017001851732

საქმე №2ზ/7058-17



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

4 მაისი, 2018 წელი

თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლოს
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე - ამირან ძაბუნაძე
სხდომის მდივანი - ნათია ხოლოაშვილი

აპელანტი - შპს „ო-----ი“ (მოპასუხე)

წარმომადგენელი - ი----- ც-----ი

მოწინააღმდეგე მხარე - ლ--- ყ-----ი (მოსარჩელე)

წარმომადგენელი - გ----- ლ-----ი

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 28 სექტემბრის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებით განაცდურის და პირგასამტეხლოს ანაზღაურება

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 28 სექტემბრის გადაწყვეტილებით, ლ--- ყ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. ბათილად იქნა ცნობილი შპს „ო-----ი“-ს 2017 წლის 27 იანვრის გადაწყვეტილება ლ--- ყ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. შპს „ო-----“-ს ლ--- ყ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 7200 (დარიცხული) ლარის ოდენობით. ლ--- ყ-----ის სარჩელი სამსახურში აღდგენისა და პირგასამტეხლოს დაკისრების ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. ლ--- ყ-----სა და შპს „ო-----ის“-ს შორის შრომითი ურთიერთობა დაიწყო 2016 წლის ნოემბერში, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე დასაქმდა ჯერ გ-----ს, ხოლო შემდეგ ზ-----ს თანამშრომლის თანამდებობაზე.

სასამართლო დაეყრდნო - სარჩელი და შესაგებელი, მხარეთა ახსნა-განმარტება;

2.2. შრომითი ურთიერთობის დაწყებიდან სამი თვის გასვლის შემდეგ, 2017 წლის 27 იანვარს, მოსარჩელეს ეცნობა, რომ მასთან შეწყვეტილი იყო შრომითი ხელშეკრულება. დასაქმებულის მოთხოვნის საფუძველზე, 06.03.2017წ. წერილით ლ--- ყ-----ს განემარტა, რომ მასთან არსებობდა ზეპირი შრომის ხელშეკრულება სამი თვის ვადით, რაც შეწყდა ვადის ამოწურვის გამო.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი და შესაგებელი, მხარეთა ახსნა-განმარტება;
- 06.03.2017წ. წერილი (ს.ფ.24).

2.3. ფაქტობრივად ნამუშევარი დროის გათვალისწინებით, მოსარჩელეს აუნაზღაურდა ხელფასი სულ 2167 ლარის ოდენობით.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებას:

- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;
- სს „ს-----“ ანგარიშიდან ამონაწერი (ს.ფ. 27);

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.4. სასამართლომ გაიზიარა მოსარჩელის პოზიცია მისი შრომის ანაზღაურების ოდენობად დარიცხული 800 ლარის მიჩნევის თაობაზე. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას ლ--- ყ-----ი ითხოვდა სწორედ აღნიშნული ოდენობის ხელფასის გათვალისწინებით.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ სარჩელსა და შესაგებელში მხარეები აღნიშნავდნენ, რომ ლ--- ყ-----ის შრომის ანაზღაურება განსაზღვრული იყო დღეში 40 ლარით. მოსარჩელის განმარტებით, ნამუშევარი დღეების გათვალისწინებით, თვეში ხელფასი საშუალოდ შეადგენდა დარიცხულ 800 ლარს. იმ გარემოებას, რომ მხარეთა შეთანხმებით, მოსარჩელის შრომის სარგო განისაზღვრებოდა დღიურად 40 ლარით, ადასტურებს მოპასუხეც (იხ. შესაგებელი), თუმცა მისი მითითებით, ლ--- ყ-----ის ხელფასი, მის მიერ ნამუშევარი დღეების გათვალისწინებით, შეადგენდა ნოემბრის თვეში 657,08, დეკემბრის თვეში - 690,84, ხოლო იანვრის თვეში - 820 ლარს. იგივე ინფორმაციას შეიცავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების მიზნით დამსაქმებლის მიერ გაგზავნილი წერილიც (ს.ფ.24). საქმეში წარმოდგენილი საბანკო ამონაწერების (ს.ფ. 27) გათვალისწინებით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხის მიერ მითითებული ხელფასი წარმოადგენდა არა დარიცხულ, არამედ მოსარჩელის მიერ ხელზე მიღებულ ოდენობას, რომლის ჯამი 2167, შესაბამისად, ყოველთვიური საშუალო ხელფასის სახით 722,64 (2167:3) ლარს და რაც მეტია მოსარჩელის მიერ მითითებულ და მოთხოვილ ოდენობაზე - დარიცხულ 800 (20%-ის გათვალისწინებით, ხელზე ასაღები 640 ლარი).

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-3 მუხლზე, რომლით გათვალისწინებული დისპოზიციურობის პრინციპისა და ამავე

კოდექსის 248-ე მუხლის სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელის თანამდებობრივი სარგო უნდა განსაზღვრულიყო საშუალოდ 800 ლარის (დარიცხული) ოდენობით.

2.5. მხარეთა შორის სადავო იყო შრომის ხელშეკრულების ვადა. მოსარჩელის განმარტებით, მათ შორის დაიდო ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით, ხოლო მოპასუხე, როგორც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის დასაბუთების მიზნით გაგზავნილ 06.03.2017წ. წერილში, ისე შესაგებელში, აღნიშნავდა, რომ მხარეთა შორის არსებობდა ზეპირი ხელშეკრულება სამი თვის ვადით, რომლის ამოწურვაც საფუძვლად დაედო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

უდავოა, რომ ლ--- ყ-----სა და შპს "ო-----ის"-ს შორის წერილობითი ფორმით შრომითი ხელშეკრულება დადებული არ ყოფილა. მოპასუხის მითითებით, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 11 ნაწილის საფუძველზე, მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა შეადგენდა სამ თვეს. შესაბამისად, ისინი უფლებამოსილნი იყვნენ ხელშეკრულება დაედოთ ზეპირი ფორმით.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლზე, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

რაც შეეხება მოსარჩელესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებების მოქმედების ვადის განსაზღვრის საკითხს, აღნიშნულთან დაკავშირებით, სასამართლომ მიუთითა 12.06.2013წ. კანონით საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებულ ცვლილებებზე (რაც 04.07.2013წ.-დან ამოქმედდა), რომელმაც დაადგინა ქცევის შემდეგი წესები, კერძოდ:

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12-ე 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 საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;
- ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

სასამართლომ განმარტა, რომ აღნიშნული სამართლებრივი ნორმა განსაზღვრავს იმ გარემოებათა კონკრეტულ ჩამონათვალს, რაც შრომითი ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით გაფორმების სამართლებრივი საფუძველი შეიძლება გახდეს. აღნიშნული კი ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება, ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. ეს ჩანაწერი განაპირობებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის

შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს. ამავდროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს „სხვა ობიექტურ გარემოებასაც“, რაც, თავის მხრივ, მიაწინებს, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა, ხოლო მისი ობიექტურობის შეფასება ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების გაფორმების კანონშესაბამისობის დადგენის მიზნებისათვის, სასამართლოს დისკრეციაა. იგივე წესი ვრცელდება იმ შემთხვევის მიმართ, როდესაც ერთ წელზე ნაკლებ ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე უვადოდ დანიშნული დასაქმებულის გადაყვანა ხდება. სასამართლოს აღნიშნული დასაბუთება ეფუძნება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში გაკეთებულ განმარტებას.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში არ მოიპოვებოდა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12 ნაწილის შესაბამისად, ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადების გამამართლებელი ობიექტური გარემოების არსებობის დამადასტურებელი რაიმე მტკიცებულება, ასეთ გარემოებებზე მითითებას არ ეფუძნება სარჩელის უარსაყოფად წარმოდგენილი მოპასუხის პოზიცია.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილზე, რომლის თანახმად, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სამი თვის ვადაზე მხარეთა შეთანხმების დადასტურების შემთხვევაშიც, იგი წინააღმდეგობაში იქნებოდა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12 ნაწილთან, რომელიც ამომწურავად განსაზღვრავს იმ გარემოებათა ჩამონათვალს, როდესაც 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება შესაძლებელია.

სასამართლომ განმარტა, რომ ისეთ პირობებში, როდესაც კანონი დამსაქმებელს ავალდებულებს დამსაქმებელთან ვადიანი ხელშეკრულება გააფორმოს არანაკლებ ერთი წლით (გარდა უკვე აღნიშნული გამონაკლისებისა, რაც მოცემულ შემთხვევაში სახეზე არ არის), მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადად მიჩნეული უნდა იქნეს ერთი წელი.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.6. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლზე, რომლის თანახმად¹. შრომა თავისუფალია... 3. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ საერთაშორისო შეთანხმებათა საფუძველზე სახელმწიფო იცავს საქართველოს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს საზღვარგარეთ. 4. შრომითი უფლებების დაცვა,

შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება ორგანული კანონით."

სასამართლომ მიუთითა ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლზე, რომლის თანახმად "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებული უნდა იყოს აღიარონ: ა) ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან; ბ) მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

მხარეები ვალდებული უნდა იყოს უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში."

სასამართლომ აღნიშნა, რომ შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა.

სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა არის უკიდურესი ღონისძიება, რომელიც გამოყენებული უნდა იქნეს გამონაკლის და მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევაში, მყარი საფუძვლის არსებობის პირობებში.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, შრომის თავისუფლება ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის, სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება, დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ, ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

სასამართლომ განმარტა, რომ სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დაცვის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას, ადგილი ხომ არ ჰქონდა მის მიმართ რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სხვა. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის განთავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველ ნაწილზე, რომელიც განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტის

თანახმად, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა პირველი ნაწილით გათვალისწინებულისა.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლად, 06.03.2017წ. წერილში, რომლითაც დასაქმებულს განემარტა მასთან ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი, მითითებულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტი, რომელიც ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ვადის გასვლის გამო.

ვინაიდან, დადგენილია, რომ სახეზე არ იყო მხარეთა შორის შრომის ხელშეკრულების სამი თვის ვადით დადების წინაპირობები, რის გამოც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადად მიჩნეული იქნა ერთი წელი, დამსაქმებლის სადავო გადაწყვეტილების საფუძველი - მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების წინაპირობა სახეზე არ არის.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხეს არ მიუთითებია სშკ-ის 37.1 მუხლით გათვალისწინებული სხვა რომელიმე საფუძველზე, რომელიც შეიძლებოდა გამხდარიყო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზი.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

სასამართლომ განმარტა, რომ გათვალისწინებით იმისა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, ბათილად უნდა ყოფილიყო ცნობილი მოპასუხის 27.01.2017წ. გადაწყვეტილება ლ---- ყ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილზე, რომლის თანახმად, 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.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე ითხოვდა აღდგენილ ყოფილიყო შპს „ო-----ის“-ში“ გათავისუფლებამდე დაკავებულ - ზ-----ს თანამშრომლის პოზიციაზე.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1. მუხლზე, რომლის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. აქედან გამომდინარე, მოპასუხეს უნდა დაკისრებოდა პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა - მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა. დადგენილია, რომ მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადად მიჩნეული უნდა იქნეს ერთი წელი, რაც იწურება 2017 წლის ნოემბრის თვეში.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, გადაწყვეტილების გამოტანიდან ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე დროის მცირე მონაკვეთის გათვალისწინებით, სასამართლომ მიიჩნია, რომ წინამდებარე გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლის შემთხვევაშიც, მისი აღსრულების მომენტიდან პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა ამ გზით შეუძლებელი იქნება.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სამუშაოზე აღდგენის მოთხოვნის ნაწილში სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილებულიყოს.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლზე, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

ამავე კოდექსის 409-ე მუხლის მიხედვით, თუ ზიანის ანაზღაურება პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენით შეუძლებელია, მაშინ კრედიტორს შეიძლება მიეცეს ფულადი ანაზღაურება.

სასამართლომ განმარტა, რომ მოხმობილი კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და, რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილზე, რომლის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე (თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა სასამართლო დავის დასრულებამდე ამოიწურა – შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვამდე) დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე ლ---- ყ-----ის შრომის ანაზღაურება თვეში შეადგენდა საშუალოდ 800 ლარს (დარიცხული ოდენობა).

მოსარჩელე ითხოვდა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას 2017 წლის 27 იანვრიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიური 800 ლარის ოდენობით.

სასამართლომ საფუძვლიანად მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა მისთვის იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თაობაზე არა გადაწყვეტილების აღსრულების დროის მონაკვეთში, არამედ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გათვალისწინებით.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ ამ ნაწილში მოსარჩელის მოთხოვნა ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილებულიყო, მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხეს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება უნდა დაეკისრებოდა 2017 წლის 27 იანვრიდან (შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტი) ხელშეკრულების მოქმედების დარჩენილი 9 თვის განმავლობაში, ყოველთვიურად დარიცხული 800 ლარის ოდენობით, რაც ჯამში 7200 ლარს შეადგენს.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-31 მუხლის მე-3 ნაწილზე, რომლის თანახმად, „დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.“

სასამართლომ აღნიშნა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებით განაცდურზე ყოველი დაყოვნებული დღისათვის 0,07%-ის დაკისრების თაობაზე, ემყარებოდა ზემოაღნიშნულ ნორმას.

სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე არ იყო მითითებული ნორმით გათვალისწინებული სამართლებრივი შედეგის განმაპირობებელი ყველა ფაქტობრივი წინაპირობა, საიდანაც ეს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს.

სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რომელიც სასამართლომ დააკისრა ან შეიძლება დააკისროს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის, როგორც ზიანის ანაზღაურების სახით.

სშკ-ის 31.3 მუხლის სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, სასამართლომ განმარტა, რომ დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ ადგილი აქვს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობას, ანუ, სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების განუხორციელებლობა, ხელფასის, გამოუყენებელი შვებულების სახით, რაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში გასაცემ თანხას წარმოადგენს. ნებისმიერ ანაზღაურებაში, თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07%-ის ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე გადახდის ვალდებულებას, არ შეიძლება მოახრებელი იქნეს განაცდური, ვინაიდან, განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმების, არამედ, ვალდებულების დარღვევით, ამ შემთხვევაში, შრომითი ურთიერთობის უსაფუძვლო შეწყვეტით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების სახეს.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ 2016 წლის 27 ოქტომბრის გადაწყვეტილებაში (საქმე №ას-268-255-2016), განმარტა, რომ იძულებითი განაცდურის ანგარიშსწორების დაყოვნების გამო მოპასუხისათვის კანონისმიერი პირგასამტეხლოს (დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%) საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი და მეორე ნაწილებიდან და 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილიდან გამომდინარეობს, რომლის მიხედვითაც:

- ა) მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა არ უნდა იყოს შეწყვეტილი;
- ბ) შეთანხმებული შრომის ანაზღაურება ყოველთვიურად უნდა გაიცემოდეს;
- გ) დამსაქმებელმა უნდა დაარღვიოს ძირითადი ვალდებულება - მან უნდა გადააცილოს შრომის ანაზღაურების შეთანხმებულ ვადას ან საბოლოო ანგარიშსწორების კანონით დადგენილ შვიდღიან ვადას (საქართველოს შრომის კოდექსის 34-ე მუხლი).

სასამართლომ განმარტა, რომ სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილი ვრცელდება მხოლოდ არსებული შრომითი ურთიერთობების იმ სფეროზე, როდესაც შრომის ანაზღაურება (ხელფასი, საშვებულებო ანაზღაურება და სხვა) ყოვნდება.

მოსარჩელე ითხოვდა დაყოვნებული თანხის პროცენტს იმ პერიოდისათვის, როდესაც მასთან უკვე შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა, იგი აღარ ასრულებდა შრომით მოვალეობებს და შესაბამისად, დამსაქმებელს აღარ გააჩნდა მისთვის შრომის ანაზღაურების ვალდებულება. შესაბამისად, მოსარჩელის აღნიშნული მოთხოვნა სშკ-ის 31-ე მუხლის მე-3 ნაწილის რეგულირების სფეროში ვერ მოექცეოდა მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებული არამართლობიერად იქნა გათავისუფლებული სამუშაოდან და მას უნდა აუნაზღაურდეს იძულებით განაცდური ხელფასი, როგორც ზიანი, ხოლო მისი გადახდის დაყოვნებისათვის პროცენტის გადახდის სამართლებრივი საფუძველი მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობს.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ სარჩელი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის პირგასამტეხლოს, განაცდური თანხის 0,07%-ის დაკისრების შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილებულიყო.

3. სააპელაციო საჩივრის საფუძვლები ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად ის გარემოება, რომ ხელშეკრულება დაიდო ერთი წლის ვადით (გადაწყვეტილების აღწერილობითი ნაწილის 3.2.2 პუნქტი). უნდა აღინიშნოს, რომ ხელშეკრულება დაიდო 3 თვის ვადით, ზეპირი ფორმით, რისი სრული უფლებამოსილებაც ჰქონდათ მხარეებს. ლ--- ყ-----ი თავის სასარჩელო მოთხოვნას არ ამყარებდა იმ გარემოებაზე, რომ ხელშეკრულების ვადა წარმოადგენდა 1 წელი.

აპელანტის მითითებით, თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება საქმეზე 2/7728-17 შეიცავს აშკარა სამართლებრივ უსწორობებს, რაც იურიდიულად გაუმართავი და არასწორი გადაწყვეტილების მიღების საფუძველი გახდა. აპელანტის მითითებით, პირველის ინსტანციის სასამართლომ არასწორად განმარტა სშკ-ის მე-6 მუხლის 1, 1(1), და 1(2)

ნაწილები. აღნიშნული მუხლები შრომითი ურთიერთობის მონაწილეებს ანიჭებს ხელშეკრულების ზეპირი ან წერილობითი ფორმით გაფორმების შესაძლებლობას. ზეპირი ხელშეკრულების დადება მხარეებს შეუძლიათ მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა არ აღემატება 3 თვეს. მოცემულ შემთხვევაში მხრეებმა ისარგებლეს რა მინიჭებული უფლებამოსილებით და შრომითი ურთიერთობა, რომლის ვადა არ აღემატებოდა 3 თვეს, დაუქვემდებარეს ზეპირ ხელშეკრულებას. აღსანიშნავია, რომ სშკ-ის მე-6 მუხლის 1(2) ნაწილის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ კანონით დადგენილ შემთხვევებში. აპელანტის მითითებით, მოცემულ შემთხვევაში, ნათლად ჩანს, რომ მხარეებს არ სურდათ გრძელვადიანი ხელშეკრულების დადება, რამდენადაც მათ არ გაუთვალისწინებიათ გრძელვადიანი ხელშეკრულებისთვის დადგენილი სავალდებულო ფორმა (წერილობითი ფორმა). დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობის ფაქტობრივი ვადაც არ აღემატებოდა სამ თვეს. დასაქმებულმა ხელფასი მიიღო ზუსტად ნამუშევარი თვეების შესაბამისად, რის შემდეგაც მხარეებს სრული უფლება ჰქონდათ ხელშეკრულების ვადის გასვლით შეაწყვიტათ ხელშეკრულება, როგორც ამას ხელშეკრულების დადებისას გეგმავდნენ.

აპელანტი ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ 2013 წელს შრომის კანონმდებლობაში გატარებული ცვლილებები მიზნად ისახავდა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის უფლებებს შორის ბალანსის დადგენას. შესაბამისად, თითოეული ნორმა უნდა განიმარტოს ისე, რომ არ მოხდეს რომელიმე მხარის განსაკუთრებით მძიმე მდგომარეობაში ჩაყენება და ამით არ მიეცეს დასაბამი არასმართლიანი პრაქტიკის დადგენას. აპელანტის მითითებით, ამისათვის საჭიროა ფაქტობრივი გარემოებების ადეკვატური შეფასებით დადგინდეს შესაბამისი შედეგი. ცვლილებების განხორციელების შემდგომ, ფაქტია, რომ გარკვეული საკითხი ღიად არის დატოვებული. ერთ-ერთ ამგვარ საკითხს წარმოადგენს ზეპირ შრომით ხელშეკრულებაზე, რომელიც დადებულია კანონმდებლობით დადგინილი მოთხოვნის შესაბამისად, სშკ-ის მე-6 მუხლის 1(2) ნაწილით დადგენილი განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულებისთვის არსებული პირობების გავრცელება. ნორმის განმარტების დროს აქცენტი უნდა გაკეთდეს კანონმდებლობის მიზანზე, კერძოდ, შრომის კოდექსის ცვლილებების კანონპროექტის განმარტებით ბარათში იკითხება, რომ იმ შემთხვევაში თუ განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება არ შეესაბამება კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს მაშინ ხელშეკრულება ჩაითვლება უვადოდ დადებულად. ამასთან ცვლილებების განხორციელების შემდგომაც მხარეებს შეუნარჩუნდათ ხელშეკრულების მარტივი, ზეპირი ფორმით გაფორმების შესაძლებლობა, მხოლოდ 3 თვიანი ვადის დაცვის პირობებში. არალოგიკური და არგონივრული იქნებოდა, რომ ნებისმიერი ზეპირი 3 თვემდე ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება, რომლის შესაბამისობა რთულია კანონმდებლობით ლიმიტირებულ შემთხვევებთან, მისის გარდაქმნა მოხდეს უვადო ხელშეკრულებად. ნორმის ამგვარი განმარტება განასაკუთრებულად დიდ ხარვეზს ქმნის შრომის სამართლის განვითარებისთვის, ვინაიდან ნებისმიერი ზეპირი ხელშეკრულების დადების დროს დასაქმებული უფლებამოსილი იქნება მოითხოვოს ხელშეკრულების უვადოდ გადაქცევა, რა დროსაც დამსაქმებელს ობიექტურად არ შეეძლება წაყენებული მოთხოვნის დაკმაყოფილება. ზეპირი ხელშეკრულების უვადოდ გადაქცევის მოთხოვნა, დამსაქმებელს ჩააყენებს განსაკუთრებულად მძიმე

მდგომარეობაში, რაც ხელს შეუშლის შრომის ბაზრის ადეკვატურ განვითარებას.

აპელანტის განმარტებით, აღნიშნული საკითხი, ზეპირი ხელშეკრულების უვადო ხელშეკრულებად გადაქცევის ფართო შესაძლებლობის არსებობა, ანალოგიურად ალოგიკურად მიიჩნია პირველი ინსტანციის სასამართლომაც და ხელშეკრულების ვადად დაადგინა 1 წელი. აპელანტისათვის ბუნდოვანი და გაურკვეველია რა ფაქტზე ან სამართლებრივ ნორმაზე დაყრდნობით განსაზღვრა სასამართლომ შრომითი ხელშეკრულების ვადად 1 წელი. შესაძლებელია, რომ მოტივაციის წყაროს წარმოადგენდა მხოლოდ ის ფაქტი, რომ სშკ-ის მე-6 მუხლის 1 (2) მუხლი არ ვრცელდება 1 წლიან ან მეტი ვადით დადებულ ხელშეკრულებაზე, რაც სავსებით არაგონივრულ გადაწყვეტილებად უნდა იქნეს მიჩნეული. მითითებულ ნორმაში 1 წლიანი ვადის ხსენება არის მხოლოდ ნორმის მოქმედების სფეროსათვის დადგენილი საკანონმდებლო ტექნიკის გამოვლინების სახე. კანონმდებლობის ნებას არ წარმოადგენს განსაზღვრულკი ვადით დადებული ხელშეკრულებისთვის არსებული წინაპირობების შემთხვევაში, ხელშეკრულების 1 წლიან ხელშეკრულებად მიჩნევის საფუძველი. ამასთან, იმ შემთხვევაში თუ ფაქტობრივი გარემოებებიდან სასამართლო ვერ ადგენს, ხელშეკრულების მოქმედების ფარგლებს დროში, ზოგადი პრინციპის მიხედვითაც ხელშეკრულება მიიჩნევა უვადო ხელშეკრულებად. უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებაში N ას-1199-1141-2014) არსებობს შემდეგი სახის განმარტება შრომით ხელშეკრულებასთან დაკავშირებით: „სახელშეკრულებო სამართალში ერთმანეთისაგან განასხვავებენ დადგენილ (განსაზღვრულ) და დაუდგენელ (განუსაზღვრელ) ვადებს. განსაზღვრულია ის ვადა, როდესაც ცნობილია მოვლენის დადგომის თარიღი. განუსაზღვრელია ვადა, როდესაც მოვლენის დადგენა 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“. აპელანტის მითითებით, განმარტებისა და კანონმდებლის ნების ერთობლივი ანალიზის მიხედვით საქმე გვაქვს საკანონმდებლო ხარვეზთან. კერძოდ ზეპირი ფორმით დადებულ განსაზღვრული ვადით დადებულ ხელშეკრულებასთან დაკავშირებით არ უნდა გავრცელდეს სპეციალური პირობები, რადგან 3 თვიან ხელშეკრულებასა და უვადოდ დადებულ ხელშეკრულებას შორის ძალიან დიდი სხვაობა და არ შეიძლება რომ ზეპირ შრომით ხელშეკრულებასთან დაკავშირებით გავავრცელოთ სპეციალური ნორმა, რაც დასაბამს დაუდებს დასაქმებულის მიერ უფლების ბოროტად გამოყენებას, ვიანიდან ასეთ ხელშეკრულებებთან დაკავშირებით მტკიცების პროცესის სირთულესთან გვაქვს საქმე. უნდა აღინიშნოს, რომ ეს ნორმები(ცვლილებები) იმპლემენტირებულია ევროპული სამართლიდან, შესაბამისად, მიზანშეწონილი იქნება ევროპული გამოცდილების გაზიარება. საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარებში, სადაც იტალიელი მკვლევარის მიერ იტალიური და ქართული შრომითი კანონმდებლობის შედარებითი ანალიზია განხილული, ვხვდებით შემდეგ განმარტებას: როგორც ქართული ისე იტალიური კანონმდებლობისთვის „შრომითი ხელშეკრულების პირობა უნდა შეესაბამებოდეს შემდეგ მოთხოვნებს: 1)მას უნდა ჰქონდეს წერილობითი ფორმა, შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში და ხელმოწერილი იყოს ორივე მხარის მიერ (ე.ი. დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიერ) და 2) უნდა არსებობდეს განსაკუთრებული გარემოება, რომელიც ამართლებს

დროებითი (მოკლევადიანი) ხელშეკრულების დადებას”. (საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარები, კ.მ სიმონიძე, გვ.81, თბილისი, 2016). მოცემული განმარტებიდან სახეზეა, რომ ეს ორი პირობა კუმულატიურად უნდა არსებობდეს. იმისთვის რომ დამსაქმებელს მოვთხოვოთ მოკლევადიანი ხელშეკრულების გაფორმებისთვის სპეციალური გარემოებების წარდგენა, აუცილებელია ხელშეკრულება დადებული ნიყოს წერილობითი ფორმით. ერთი მხრივ, კანონმდებელი უშვებს ზეპირი ფორმით ხელშეკრულების დადების საგამონაკლისო შემთხვევას, ხოლო მეორე მხრივ, ითხოვს ვადიანი ხელშეკრულებისთვის შესაბამისი საფუძვლის არსებობას. მაგრამ განმარტების მიხედვით, ვხედავთ, რომ ამ ორი მოთხოვნის ერთობლივად გამოყენება ძალიან დიდი სამართლებრივ უფსკრულს წარმოშობს.

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების უცვლელად დატოვების დასაბუთებას

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. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

საქართველოს მოქმედი შრომის კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, ეს კანონი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1 3 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.

პალატა, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად, დადგენილად მიიჩნევს, რომ ლ--- ყ-----სა და შპს „ო-----ის“-ს შორის შრომითი ურთიერთობა დაიწყო 2016 წლის ნოემბერში, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე დასაქმდა ჯერ გ-----ს, ხოლო შემდეგ ზ-----ს თანამშრომლის თანამდებობაზე.

4.2. შრომითი ურთიერთობის დაწყებიდან სამი თვის გასვლის შემდეგ, 2017 წლის 27 იანვარს, მოსარჩელეს ეცნობა, რომ მასთან შეწყვეტილი იყო შრომითი ხელშეკრულება. დასაქმებულის მოთხოვნის საფუძველზე, 06.03.2017წ. წერილით ლ--- ყ-----ს განემარტა, რომ მასთან არსებობდა ზეპირი შრომის ხელშეკრულება სამი თვის ვადით, რაც შეწყდა ვადის ამოწურვის გამო.

4.3. უდავოა, რომ ფაქტობრივად ნამუშევარი დროის გათვალისწინებით, მოსარჩელეს აუნაზღაურდა ხელფასი სულ 2167 ლარის ოდენობით.

4.4. პალატა დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის შრომის ანაზღაურების ოდენობად უნდა იქნეს მიჩნეული (დარიცხული) 800 ლარი. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას ლ--- ყ-----ი ითხოვდა სწორედ აღნიშნული ოდენობის ხელფასის გათვალისწინებით.

4.5. პალატა განმარტავს, რომ შპს „ო-----“-სა და ლ--- ყ-----ს შორის 2017 წლის ნოემბერში ზეპირი ფორმით დადებული შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კანონმდებლობას ეწინააღმდეგება.

პალატა განმარტავს, რომ ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის მიხედვით, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები აღიარებენ მუშაკის უფლებას, უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზების გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან.

მხარეთა შორის უვადო შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის დადგენის პირობებში, სააპელაციო პალატას მიაჩნია, რომ სასამართლომ უნდა შეაფასოს, სამართლებრივი თვალსაზრისით, რამდენად დასაშვებია იყო მხარეებს შორის 3 თვის ვადით ზეპირი ფორმით შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება მით უფრო, იმ ცვლილებების გათვალისწინებით, რომლებიც საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელდა და რომელიც დასაქმებულთა უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული.

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

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1.2 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.

ამდენად, აღნიშნული ნორმა განსაზღვრავს იმ გარემოებათა კონკრეტულ ჩამონათვალს, რაც შრომითი ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით გაფორმების სამართლებრივი საფუძველი შეიძლება გახდეს. აღნიშნული კი ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება, ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. ეს ჩანაწერი განაპირობებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს. ამავდროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს "სხვა ობიექტურ გარემოებასაც", რაც, თავის მხრივ, მიანიშნებს, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. სათანადო გარემოების დადასტურება დამსაქმებლის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებაა, ხოლო მისი ობიექტურობის შეფასება ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების გაფორმების კანონშესაბამისობის დადგენის მიზნებისათვის, სასამართლოს დისკრეციაა. იგივე წესი ვრცელდება იმ შემთხვევის მიმართ, როდესაც ერთ წელზე ნაკლებ ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე უკიდურესად დანიშნული დასაქმებულის გადაყვანა ხდება.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, შრომით სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების სპეციალური წესი, კერძოდ, „სამართალწარმოებაში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების ორი ძირითადი წესი: ზოგადი წესი, რომელიც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად ეკისრება თითოეულ მხარეს, და სპეციალური წესი, რომელსაც თავად გამოსაყენებელი მატერიალური ნორმა აწესებს. ნიშანდობლივია, რომ შრომით-სამართლებრივი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს და ამდენად, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციალური სტანდარტით, რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების კანონიერი და საკმარისი საფუძველის არსებობა. ამგვარი სტანდარტის გამოყენების ნორმატიულ საფუძველს ქმნის ის, რომ დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები“.

(იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს

2015 წლის 07 ოქტომრის განჩინება საქმეზე №ს-483-457-2015).

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარემ ვერ წარმოადგინა მტკიცებულებები მოსარჩელესთან 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადების, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1.2 ნაწილით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლის არსებობის შესახებ, რითაც, ფაქტობრივად, ვერ დაასაბუთა 2017 წლის ნოემბრის შრომითი ხელშეკრულების მართლზომიერება და კანონშესაბამისობა.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის თანახმად, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

მოცემულ შემთხვევაში, პალატას მიაჩნია, რომ შპს „ო-----“-სა და ლ---- ყ-----ს შორის 2017 წლის ნოემბერში ზეპირი ფორმით გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომლითაც ხელშეკრულების მოქმედების ვადად 3 თვის პერიოდი განისაზღვრა, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12 ნაწილის დანაწესს ეწინააღმდეგება, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების აღნიშნული პირობის (ხელშეკრულების მოქმედების ვადის) ბათილობის საფუძველია.

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.

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 ((საქართველოს შრომის კოდექსის 1.2. მუხლი).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

ზემოაღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, პალატას მიაჩნია, რომ ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოპასუხის მიერ არაკანონიერად გამოცემული 2017 წლის 27 იანვარის, გადაწყვეტილება აპელანტთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე.

4.6. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა.

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

პალატა აქვე დამატებით განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი გათავისუფლებით მიადგა, შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას სდევს თან.

პალატა აღნიშნავს, რომ პირველი ინსტანციის სასამართლომ საფუძვლიანად მიიჩნია მოსარჩელის მოთხოვნა მისთვის იძულებითი განაცდურის სახით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თაობაზე არა გადაწყვეტილების აღსრულების დროის მონაკვეთში, არამედ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გათვალისწინებით და მოთხოვნა ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილებულიყო, მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხეს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება უნდა დაეკისრებოდა 2017 წლის 27 იანვრიდან (შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტი) ხელშეკრულების მოქმედების დარჩენილი 9 თვის განმავლობაში, ყოველთვიურად დარიცხული 800

ლარის ოდენობით, რაც ჯამში 7200 ლარს შეადგენს.

4.7. სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ ლ--- ყ-----ის სასარჩელო მოთხოვნა ხანდაზმული არ არის შემდეგ გარემოებათა გამო, კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე. ამავე მუხლის მე-5 ნაწილით, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ხოლო მე-6 და მე-7 ნაწილების თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. **ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება.**

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ეცნობა 2017 წლის 27 ივნისს. 28 თებერვალს მან დამსაქმებელს სამსახურიდან გათავისუფლების დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარება მოსთხოვა. ასეთი დასაბუთება მოსარჩელეს ჩაბარდა 2017 წლის 6 მარტს. შესაბამისად, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს ბრძანების გასაჩივრების 30 დღიანი ვადის ათვლა 7 მარტიდან დაეწყო, რაც ამავე წლის 6 აპრილს იწურებოდა. დადგენილია, რომ მოსარჩელემ თბილისის საქალაქო სასამართლოში სარჩელი 21 მარტს აღძრა (ს.ფ 17), შესაბამისად, აღნიშნული ნიშნავს იმას, რომ ლ--- ყ-----მა სასამართლოს შრომის კოდექსით დადგენილ ვადებში მიმართა და სასარჩელო მოთხოვნა სასამართლოს კანონმდებლობით დადგენილი ხანდაზმულობის ვადაში წარუდგინა.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

5.1. 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 მიაჩნია, რომ იგი უცვლელად უნდა იქნეს დატოვებული.

6. საპროცესო ხარჯები

6.1. აპელანტის მიერ სააპელაციო საჩივარზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი რჩება სახელმწიფო ბიუჯეტში.

**სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ
დაადგინა:**

1. შპს „ო-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
 2. უცვლელად დარჩეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2017 წლის 28 სექტემბრის გადაწყვეტილება.
 3. შპს „ო-----ს“ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა, რაც მის მიერ წინასწარ გადახდილია 150 ლარის ოდენობით;
 4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საქართველოს უზენაეს სასამართლოში მისი სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით დასაბუთებული გადაწყვეტილების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში საკასაციო საჩივრის წარდგენის გზით.
 5. 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.
- სსს კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის განჩინების გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-ე-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

მოსამართლე

ამირან ძაბუნძე