

საქმე № 160210018002275732
საქმე №28/3581-18



გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

16 ოქტომბერი, 2018 წ.

ქ. თბილისი

თბილისის სააპელაციო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა პალატა
მოსამართლე ამირან ძაბუნაძე
სხდომის მდივანი _ თამარ ბლიაძე

აპელანტი (მოპასუხე) - შპს „მ-----“
წარმომადგენელი - თ----- ს-----ე, შ----- მ-----ე

მოწინააღმდეგე მხარე (მოსარჩელე) - მ----- თ-----ი
წარმომადგენელი - შ----- ი-----ე

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - ბოლნისის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილება

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებით განაცდურის ანაზღაურება

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმა

2. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების დასკვნებზე მითითება

გასაჩივრებული გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილი

ბოლნისის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილებით მ----- თ-----ის სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, ბათილად იქნა ცნობილი შპს „მ-----“-ის ბრძანება მ----- თ-----თან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ. შპს „მ-----“-ს მ----- თ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2025 ლარის ოდენობით. შპს „მ-----“-ს მ----- თ-----ის სასარგებლოდ დაეკისრა შრომის ანაზღაურების დავალიანების თანხის 780 ლარის ანაზღაურება. მ----- თ-----ის სარჩელი შრომითი ხელშეკრულების განუსაზღვრელი ვადით დადებულიად ცნობის და სამსახურში აღდგენის ნაწილში არ დაკმაყოფილდა.

დასკვნები ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

2.1. 2017 წლის 23 იანვარს მ-----ს და შპს „მ-----“-ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზე მ-----ი დასაქმდა შპს „მ-----“-ში, უმცროსი ექიმის თანამდებობაზე, ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 2017 წლის 23 იანვრიდან 2017 წლის 31 ოქტომბრამდე პერიოდი.

სასამართლო დაყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

-მხარეთა ახსნა-განმარტება; (სარჩელი (ს.ფ. 2-26); შესაგებელი (ს.ფ. 84-98); 2018 წლის 18 აპრილის სასამართლო სხდომის ოქმი)
- 2017 წლის 23 იანვრის შრომითი ხელშეკრულება.

2.2. მ-----ს და შპს „მ-----“-ში ასევე განახორციელა მორიგეობები, შემდეგ დღეებში: 01.01.2017, 15.01.2017, 29.01.2017, 06.02.2017, 12.02.2017, 26.02.2017, 13.04.2017-ში.

სასამართლო დაყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-მხარეთა-ახსნა-განმარტება (სარჩელი (ს.ფ. 2-26); შესაგებელი (ს.ფ. 84-98); 2018 წლის 18 აპრილის სასამართლო სხდომის ოქმი)

2.3. მ-----ს და შპს „მ-----“-ში შესრულებული სამუშაოსათვის მიღებული აქვს ანაზღაურება: 14.03.2017- 1600 ლარი - იანვარი-თებერვლის თვის ხელფასი; 10.04.2017 – 1000 ლარი, მარტის თვის ხელფასი; 30.05.2017 – 800 ლარი, აპრილის თვის ხელფასი; 06.07.2017 – 600 ლარი, მაისის თვის ხელფასი; 25.07.2017 – 600 ლარი, ივნისის თვის ხელფასი; 11.08.2017 – 600 ლარი, ივლისის თვის ხელფასი; 07.09.2017- 600 ლარი, აგვისტოს თვის ხელფასი; 27.10.2017 – 550 ლარი, სექტემბრის თვის ხელფასი.

სასამართლო დაყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

-მხარეთა ახსნა-განმარტება (2018 წლის 18 აპრილის სასამართლო სხდომის ოქმი);
-საგადახდო დავალება N 2555, 2636, 2807; ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან (ს.ფ. 48-57);
-შემოსავლების სამსახურის ცნობა (ს.ფ. 58).

დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები.

2.4. მხარეთა შორის სადავო სამსახურიდან განთავისუფლების კანონიერება, შრომის ხელშეკრულების მოქმედების ვადა, შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შრომის ანაზღაურების ოდენობა, შრომის ანაზღაურების დავალიანების არსებობა.

სასამართლო განმარტავს, რომ სადაო საკითხის დადგენისას სასამართლო ხელმძღვანელობს მხარეთა თანასწორობის, შეჯიბრებითობისა და დისპოზიციურობის პრინციპით. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლით სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული

მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. დისპოზიციურობის პრინციპის მიხედვით აღიარებულია შეჯიბრებითობის პრინციპით ფაქტების დადგენა.

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

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, სასამართლო აფასებს მტკიცებულებებს თავისი შინაგანი რწმენით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შედეგადაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე №ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ დავის საგნისა და იმ გარემოების გათვალისწინებით, რომ მოპასუხე მხარეს წარმოადგენს დამსაქმებელი, რომელსაც გააჩნია დოკუმენტაცია, დამსაქმებელს ეკისრება მის ორგანიზაციაში დასაქმებული პირის გათავისუფლების საფუძვლის მართლზომიერების მტკიცების და შესაბამისად, ამ გარემოების დამადასტურებელი სათანადო მტკიცებულების წარდგენის ტვირთი.

ფაქტების მტკიცების ტვირთი მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის განაწილებული უნდა იყოს სამართლიანად. მხარეს უნდა დაეკისროს ისეთი ფაქტის დამტკიცების ვალდებულება, რომლის განხორციელებაც მას შეუძლია. მხარეს არ უნდა დაეკისროს ისეთი ფაქტების მტკიცების ტვირთი, რომლის განხორციელებაც მისთვის შეუძლებელია. მტკიცების ტვირთის სწორი გადანაწილება საქმის განხილვის უმთავრესი პრინციპია. წინამდებარე შემთხვევაში მოპასუხეს უნდა დაეკისროს საპროცესო ვალდებულება - დაამტკიცოს მოსარჩელესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძველი, ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დადების საფუძვლის არსებობა, შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა, შრომის

ანაზღაურების დავალიანების არ არსებობა.

მოსარჩელის განმარტებით, მათ შორის დადებული შრომის ხელშეკრულება წარმოადგენს უვადო შრომით ხელშეკრულებას. ხოლო მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მხარეებს შორის დადებული იქნა შრომის ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით, 2017 წლის 23 იანვრიდან 2017 წლის 31 ოქტომბრამდე.

მოცემულ საკითხზე მსჯელობისათვის მნიშვნელოვანია მხარეებს შორის სადავო გარემოების - შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველის საკითხზე მსჯელობა.

მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ მოპასუხე ორგანიზაციასთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა 2016 წლის 25 დეკემბრიდან, აღნიშნული გარემოება სადავო გახდა მოპასუხემ და აღნიშნა, რომ მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულება გაფორმდა 2017 წლის 23 იანვარს და შესაბამისად აღნიშნული დღიდან დაიწყო შრომითი ურთიერთობაც. მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, წარმოდგენილი მტკიცებულებებით სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს და მოპასუხეს შორის შრომის ურთიერთობა დაიწყო 2017 წლის 23 იანვრის შრომის ხელშეკრულების დადებიდან. მოსარჩელე განმარტავს, რომ დამსაქმებლისგან განემარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი იყო ხელშეკრულების ვადის გასვლა 2017 წლის 31 ოქტომბერს. მოპასუხე შესაგებელში აღნიშნავს, რომ მ----- თ-----ი დაკავებული თანამდებობიდან განთავისუფლდა 2017 წლის 31 ოქტომბერს, ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. ასევე აღნიშნავს, რომ 2017 წლის 17 ოქტომბერს მოსარჩელემ განცხადებით თავად მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლება. საქმეში მტკიცებულების სახით წარმოდგენილი შპს „მ-----“ის 2017 წლის 13 დეკემბრის წერილით დგინდება, რომ მ----- თ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა შრომის ხელშეკრულების 2.1 და 9.1.2 პუნქტების თანახმად, ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. მოპასუხე მხარემ სასამართლოში წარმოადგინა 2017 წლის 27 ოქტომბრით დათარიღებული, მ----- თ-----ის განცხადება დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ. სასამართლო სხდომაზე მოპასუხემ განმარტა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მოსარჩელის განცხადების საფუძველზე და არა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. მოსარჩელემ განმარტა, რომ მართალია მან დაწერა განცხადება, მაგრამ არ ჩაუბარებია მოპასუხისათვის. შესაბამისად განცხადება არ ასახავდა მის ნამდვილ ნებას. განცხადების გამოკვლევის შედეგად დგინდება, რომ აღნიშნული განცხადება არ არის მოპასუხე ორგანიზაციის მეშვეობით რეგისტრირებული და არ აქვს მინიჭებული შესაბამისი ნომერი. ამასთანავე მოპასუხეს არ განუმარტავს, განცხადების მიღების შემდეგ, მოხდა თუ არა მოსარჩელესთან გასაუბრება, დადგენილი იქნა თუ არა განცხადების დაწესის მიზეზები. მოპასუხის განმარტებით, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება არ არის ვალდებული აწარმოოს შემოსული ან გასული დოკუმენტების რეგისტრაცია და ნომრების მინიჭება, რაც ეწინააღმდეგება მის მიერვე წარმოდგენილი დოკუმენტით (2018 წლის 15 მარტის ცნობა, რეგ. 15.03.2018წ, N 12/გ) დადგენილ გარემოებას, რომლითაც დგინდება რომ მოპასუხე ორგანიზაცია ახდენს დოკუმენტების რეგისტრაციას და ანიჭებს სარეგისტრაციო ნომერს. ამდენად სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მ----- თ-----ის განცხადება სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ, არ ასახავდა მის ნამდვილ ნებას.

ამასთანავე მოსარჩელის წერილობით მოთხოვნაზე, მოსარჩელეს მოპასუხის მიერ 2017 წლის 13 დეკემბრის წერილით განემარტა, რომ სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძველი იყო შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლა და არა მისი განცხადება. ამდენად, მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო 2017 წლის 1 ნოემბერს.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

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 საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

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.

მოცემულ შემთხვევაში, საქმეში არ მოიპოვება 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.

მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მ-----თ-----თან გაფორმდა ვადიანი ხელშეკრულება, ვინაიდან მოპასუხე ორგანიზაციას თანამშრომელი ესაჭიროებოდა დროებით. მხარეებს შორის შრომის ხელშეკრულება არ შეიცავს რაიმე მითითებას იმ გარემოებების შესახებ, რომელიც საფუძვლად შეიძლება დაედოს ვადიანი შრომის ხელშეკრულების გაფორმებას. მოპასუხემ სასამართლოში წარმოადგინა შპს „მ-----“ის დირექტორის მიერ, 2018 წლის 15 მარტს გაცემული ცნობა, რომელშიც აღნიშნულია, რომ მ-----თ-----თან გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება დროებითი საჭიროებიდან გამომდინარე. დოკუმენტზე აღნიშნულია რეგისტრაციაში გატარების თარიღი - 2018 წლის 15 მარტი. შესაბამისად აღნიშნული დოკუმენტი შედგენილია მოგვიანებით, სასამართლოში დავის განხილვის დროს. აღნიშნული დოკუმენტში ასახული გარემოება შეიძლება ჩაითვალოს მხოლოდ მხარის ახსნა-განმარტების ნაწილად, რომელსაც სადავოდ ხდის მოწინააღმდეგე მხარე. სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა ახსნა-განმარტებით. მხარის ახსნა-განმარტება მტკიცებულებაა, მაგრამ როდესაც ერთი მხარის ახსნა-განმარტებას უპირისპირდება მეორე მხარე, სასამართლო გაიზიარებს იმ მხარის პოზიციას, რომელიც სხვა, უფრო მყარი მტკიცებულებებით დაადასტურებს მის მიერ მითითებულ გარემოებებს. ამდენად, ვინაიდან ზემოთაღნიშნული დოკუმენტი შედგენილია მოგვიანებით, სასამართლოში დავის განხილვის დროს, მას უფრო მეტად მყარი მტკიცებულების მნიშვნელობა, ვიდრე მხარის ახსნა-განმარტებაა, ვერ მიენიჭება.

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. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ცხრა თვითა და ცხრა დღის 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.

ამრიგად, ისეთ პირობებში, როდესაც კანონი დამსაქმებელს ავალდებულებს დამსაქმებულთან 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.

2.5. მხარეთა შორის ასევე სადავოა, შრომის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ანაზღაურების ოდენობა. მოსარჩელე მხარე უთითებს, რომ მისი შრომის

ანაზღაურება იყო ფიქსირებული, თვეში 1000 ლარის ოდენობით. მოპასუხე კი აღნიშნავს, რომ მხარეებს შორის გაფორმებული შრომის ხელშეკრულება ითვალისწინებდა ანაზღაურებას გამომუშავებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 9-ე მუხლის 9-ე ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია ა) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა; ბ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო; გ) სამუშაო ადგილი; დ) თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე; ე) შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი; ვ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი; ზ) ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი. ამავე მუხლის 10-ე 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, წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულება, მიუხედავად იმისა, რომ მასში დეტალურად არ არის ასახული შრომის ანაზღაურების გამომუშავების წესის შესახებ, ითვალისწინებს შრომის ანაზღაურებას გამომუშავებით და არა ფიქსირებული სახით. ითვალისწინებს გამომუშავებით ანაზღაურებას. ამასთანავე მოსარჩელემ აღნიშნა, რომ შრომითი ურთიერთობის ბოლო თვეებში გადავიდნენ გამომუშავებით შრომის ანაზღაურებაზე და შრომის ანაზღაურება თვეში შეადგენდა საშუალოდ 750 ლარს, რომლის საწინააღმდეგო მტკიცებულება მოპასუხეს არ წარმოუდგენია. ამდენად სასამართლოს წარმოდგენილი მტკიცებულებების, მხარეთა ახსნა-განმარტებების საფუძველზე დადგენილად მიაჩნია, რომ 2017 წლის 23 იანვრის შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე, მ-----თ-----ის შრომის ანაზღაურება არ იყო ფიქსირებული, იყო გამომუშავებით და შრომის ხელშეკრულების მოქმედების ბოლო პერიოდში შეადგენდა საშუალოდ თვეში 750 ლარს.

2.6. სადავო გარემოებას წარმოადგენს, აქვს თუ არა მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ შრომის ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, შრომის ანაზღაურების დავალიანება. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მას მოპასუხემ არ გადაუხადა სრულად შრომის ანაზღაურების თანხა. ასევე არ გადაუხადა სრულად მორიგეობების თანხა. მოპასუხე აღნიშნავს, რომ მ-----თ-----ის მიმართ მოპასუხეს დავალიანება არ გააჩნია, ამასთანავე სადავოდ არ ხდის მ-----თ-----ის მიერ შრომის ხელშეკრულებიდან გამომდინარე მოვალეობების შესრულებას, მათ შორის ჩატარებულ მორიგეობებს, მაგრამ აღნიშნავს, რომ მ-----თ-----ს სრულად აუნაზღაურდა გაწეული შრომა. მხარეებმა ამ გარემოების დასადასტურებლად წარმოადგინეს ამონაწერი ანგარიშიდან, საგადასახადო დავალებები, ინფორმაცია შემოსავლების სამსახურიდან, სადაც აღნიშნულია მოსარჩელისათვის ხელფასის ჩარიცხვის შესახებ ინფორმაცია, რომლის თანახმად, მ-----თ-----ს იანვარ-თებერვლის ხელფასის სახით ჩაერიცხა 1600 ლარი, მარტში -1000 ლარი, აპრილში-800 ლარი, მაისში -600 ლარი, ივნისში-600, ივლისში - 600 ლარი, აგვისტოში-600 ლარი, სექტემბერში 550 ლარი. აღნიშნულ ინფორმაციას არ უარყოფს ასევე

მოსარჩელეც, მაგრამ აღნიშნავს, რომ მას არასრულად ჩაერიცხა შრომის ანაზღაურება. მოცემულ შემთხვევაში, როგორც ზემოთ აღინიშნა, დადგენილია, რომ მ----- თ----- ის შრომის ანაზღაურება არ იყო ფიქსირებული, იყო გამომუშავებით. მოსარჩელემ განმარტა, რომ ბოლო პერიოდში გადავიდა გამომუშავებით ანაზღაურებაზე და მისი ანაზღაურება შეადგენდა 750 ლარს. რაც შეეხება წინა თვეების შრომის ანაზღაურების ოდენობას, გამომდინარე იქედან, რომ ხელშეკრულება ითვალისწინებდა გამომუშავებით შრომის ანაზღაურებას, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ ნაწილში არ დგინდება მოსარჩელის მიმართ მოპასუხის დავალიანება. ამასთანავე მორიგეობის გამო კუთვნილი ანაზღაურების სამტკიცებლად, მოპასუხეს, მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთიდან გამომდინარე უნდა ემტკიცებინა და წარმოდგინა შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლითაც კონკრეტულად დადასტურდებოდა თუ რა თანხა, რა სამუშაოს შესრულებისათვის ჩაერიცხა დასაქმებულს და კონკრეტულად ჩაერიცხა თუ არა გაწეული მორიგეობების გამო ანაზღაურება. აღნიშნული ინფორმაცია წარმოდგენილი არ ყოფილა. ამდენად სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ აქვს ფულადი დავალიანება 780 ლარი, მოსარჩელის მიერ შესრულებული მორიგეობების გამო.

დასკვნები სამართლებრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

2.7. სასამართლომ მიუთითა საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველ პუნქტზე რომლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წარმეული ან სადავოდ ქცეული უფლებების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმად ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელემ მიიჩნია თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად და აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით სარჩელით მომართა სასამართლოს.

2.8. სასამართლომ განმარტა, რომ დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს; ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და

დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს. „ევროპის სოციალური ქარტიის“ პირველი ნაწილის მეორე პუნქტის თანახმად, ხელმომწერი მხარეები აღიარებენ საყოველთაო უფლებას შრომის სამართლიან პირობებზე.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც ასევე წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე დაწესებულების შინაგანაწესიდან; მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით (CASE OF SILIADIN V. FRANCE), კონვენციის მონაწილე სახელმწიფო, ვალდებულია უზრუნველყოს ისეთი სამართლებრივი მოცემულობა, რომელშიც გარანტირებული იქნება ეფექტური დაცვა დასაქმებულისათვის გაწეული სამუშაოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურებისა.

საქმეში COPLAND v. THE UK, ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა და სახელმწიფოს მიერ თავისი პოზიტიური ვალდებულების (თვითონ არ ჩაერიოს პირის პირად ცხოვრებაში) შეუსრულებლობა, რადგანაც სახელმწიფომ გაუმართლებელი მიზეზით მიიღო გადაწყვეტილება პირის სამსახურიდან დათხოვნაზე.

ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილებაში საქმეზე BARBULESCU v. ROMANIA, სასამართლომ განმარტა, რომ სახელმწიფომ, ეროვნული სასამართლოების უარით სამსახურში აღდგენაზე, ვერ დაიცვა დასაქმებულის შრომითი უფლებები (და მაშასადამე დაარღვია კონვენციის მე-8 მუხლი), მაშინ როდესაც ყოფილმა დამსაქმებელმა არასწორად დაითხოვა ის სამსახურიდან.

„შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის

1982 წლის N158 კონვენციის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის თანახმად „შრომა თავისუფალია. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, განისაზღვრება კანონით“. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებული შრომის თავისუფლება საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, 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 რატქმა უნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო 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 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.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, როგორც საქართველოს კონსტიტუციის, ისე საერთაშორისო ხელშეკრულებების ანალიზით დგინდება, რომ შრომის თავისუფლება არ გულისხმობს მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვას, ის გაცილებით ფართო ცნებაა, რომელიც მოიცავს უფლებათა ვრცელ სპექტრს: პროფესიისა და საქმიანობის სახეობის არჩევის თავისუფლებას, შრომითი შესაძლებლობების თავისუფალ გამოყენებას, სათანადო სამუშაო პირობებით უზრუნველყოფას, სამართლიანი და ადექვატური გასამრჯელოს მიღების უფლებას,

სამსახურიდან უსაფუძვლო გათავისუფლებისა და ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისაგან დაცულობას და რაც მთავარია თავად უმუშევრობისგან დაცვის უფლებას.

2.9. საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი და მეორე ნაწილის 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.

ამავე კოდექსის მეორე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

სასამართლომ განმარტა, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, უნდა შემოწმდეს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა შესაძლებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გამოცემულ ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლების კვლევის შედეგად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. სწორედ მითითებული პუნქტის საფუძველზე შეწყვიტა შპს „მ-----“ მა შრომითი ურთიერთობა მ----- თან.

სასამართლომ აღნიშნა, რომ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მართლზომიერების შესაფასებლად, განსახილველ შემთხვევაში, მთავარი საკვლევი საკითხია არსებობდა თუ არა მხარეთა შორის უვადო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

სასამართლომ მიუთითა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 13-ე მუხლზე, რომლის 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.

მოხმობილ ნორმაზე მითითებული შენიშვნით ირკვევა, რომ მე-6 მუხლის 11–13 პუნქტების მოქმედება ვრცელდება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 13 პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 13 პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 13 პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ)

სასამართლომ განმარტა, რომ ზემოხსენებული ნორმა განსაზღვრავს იმ გარემოებათა კონკრეტულ ჩამონათვალს, რა დროსაც შრომითი ხელშეკრულება უვადოდ დადებულად მიიჩნევა, პირველი, როდესაც შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 2013 წლის 12 ივნისის შემდეგ, 30 თვეზე მეტი ვადით ან მისი მოქმედების ვადა გაგრძელებულია ორჯერ და მეტჯერ თანმიმდევრობით, მეორე, ნორმის ამოქმედებიდან (12.06.2013-დან) ერთი წლის შემდეგ, თუ დასაქმებული შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფება ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მ-----ს და შპს „მ-----“ -ს შორის 2017 წლის 23 იანვარს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, 2017 წლის 31 ოქტომბრამდე.

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

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

გათვალისწინებით იმისა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი მოპასუხის გადაწყვეტილება მ-----სთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

2.10. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით 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 ითხოვს აღდგენილ იქნეს შპს „მ-----
-----“-ში გათავისუფლებამდე დაკავებულ - უმცროსი ქეიმის პოზიციაზე.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408.1. მუხლის 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 ამოიწურა 2018 წლის იანვრის თვეში. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენა ამ გზით შეუძლებელი იქნება.

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

2.11. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის 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.

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.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის 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 არამართლზომიერად 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. მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მოსარჩელე მ----- თ-----ის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა საშუალოდ 750 ლარს.

მოსარჩელე ითხოვს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას 2017 წლის 1 ნოემბრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, ყოველთვიური 1000 ლარის ოდენობით.

მდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ ამ ნაწილში მოსარჩელის მოთხოვნა ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს, მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხეს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება უნდა დაეკისროს 2017 წლის 1 ნოემბრიდან (შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტი) ხელშეკრულების მოქმედების დარჩენილი პერიოდის განმავლობაში (2018 წლის 23 იანვარი), თვეში 750 ლარის გათვალისწინებით, რაც ჯამში 2025 ლარს შეადგენს.

2.12. სამოქალაქო კოდექსის 316-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ვალდებულების ძალით კრედიტორი უფლებამოსილია, მოსთხოვოს მოვალეს რაიმე მოქმედების შესრულება. აღნიშნული ნორმის ანალიზით ვალდებულებით-სამართლებრივი ურთიერთობა კერძო სამართლის სუბიექტებს - კრედიტორსა და მოვალეს შორის ურთიერთობაა, შესაბამისად, მოთხოვნაზე უფლებამოსილი და შესრულებაზე ვალდებული, სწორედ, ეს პირები არიან.

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მეორე ნაწილის მიხედვით, შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ.

შესაბამისად, ზემოდასახელებული მუხლის გამოყენების წინაპირობებია: პირი შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში უნდა იმყოფებოდეს ანაზღაურებაზე ვალდებულ პირთან; შრომითი ანაზღაურების წესი უნდა იყოს დარღვეული.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის მიხედვით, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა- განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ

ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. საქმის გარემოებები, რომლებიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით, არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

ზემოდასახელებული მუხლების ანალიზი ცხადყოფს, რომ კანონით გათვალისწინებულია თითოეული მხარის ვალდებულება მიუთითოს სასარჩელო მოთხოვნა, ფაქტები და წარმოადგინოს დასახელებული ფაქტის დამადასტურებელი კანონით გათვალისწინებული მტკიცებულებები. სწორედ დასახელებული წარმოადგენს სამოქალაქო საპროცესო სამართალში დისპოზიციურობისა და

შეჯიბრებითობის პრინციპის გამოვლინებას. ამავე დროს, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით განსაზღვრულია სასამართლოს მიერ მტკიცებულების შეფასების სტანდარტი, რაც ფორმულირებულია დასახელებული კოდექსის 105-ე მუხლში. მტკიცებულებები გამოკვლეულ უნდა იქნას სრული და ობიექტური განხილვის გონივრული განსჯის შედეგად, რა დროსაც სასამართლოს მათი ერთობლიობაში შესწავლისა და ურთიერთშეჯერების შედეგად უყალიბდება შინაგანი რწმენა საქმისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობა-არარსებობის თაობაზე.

საქმის მასალებით დგინდება, რომ მ-----ი შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში იყო მოპასუხე დამსაქმებელთან. უდავო გარემოებაა, ის რომ მ-----ი ახორციელებდა მორიგეობებს. კერძოდ, მ-----ის განმარტებით, მან შპს „მ-----“-ში განახორციელა მორიგეობები, კერძოდ 01.01.2017-24 საათი - 120 ლარი, 15.01.2017- 120 ლარი, 29.01.2017- 120 ლარი, 06.02.2017-16 საათიანი მორიგეობა- 90 ლარი, , 12.02.2017 – 24 საათიანი მორიგეობა- 120 ლარი, 26.02.2017 – 120 ლარი, 13.04.2017 – 16 საათიანი მორიგეობა- 90 ლარი. აღნიშნულის საწინააღმდეგო მტკიცებულებები მოპასუხეს არ წარმოუდგენია. მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა მტკიცებულებები, რომლებიც დაადასტურებდნენ, რომ მოსარჩელეს აუნაზრაურდა კონკრეტულად ზემოთაღნიშნული მორიგეობები.

შესაბამისად დადგენილად უნდა ჩაითვალოს შპს „მ-----“-ის დავალიანება მ-----ის მიმართ 780 ლარის ოდენობით. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოსარჩელეს უნდა აუნაზრაურდეს დაყოვნებული ხელფასი.

3. სააკველაციო საჩივრის საფუძვლები

ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები

3.1. აპელანტის მოსაზრებით, სასამართლოს მიერ არასწორად მოხდა შემდეგი ფაქტობრივი გარემოებების შეფასება: გადაწყვეტილების მე-6 და მე-7 გვერდებზე სასამართლო განმარტავს, რომ მოსარჩელე განმარტავს, რომ დამსაქმებლისგან განემარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი იყო ხელშეკრულების ვადის გასვლა 2017 წლის 31 ოქტომბერს. მოპასუხე შესაგებელში აღნიშნავს, რომ მ-----ი დაკავებული თანამდებობიდან განთავისუფლდა 2017 წლის 31 ოქტომბერს, ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. ასევე აღნიშნავს, რომ 2017 წლის 17 ოქტომბერს მოსარჩელემ განცხადებით თავად მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლება. საქმეში მტკიცებულების სახით წარმოდგენილი შპს „მ-----“-ის 2017 წლის 13 დეკემბრის წერილით დგინდება, რომ მ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხდა შრომის ხელშეკრულების 2.1 და 9.1.2 პუნქტების თანახმად, ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. მოპასუხე მხარემ სასამართლოში წარმოადგინა 2017 წლის 27 ოქტომბრით დათარიღებული, მ-----ის განცხადება დაკავებული თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ. სასამართლო სხდომაზე მოპასუხემ განმარტა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მოსარჩელის განცხადების საფუძველზე და არა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. მოსარჩელემ განმარტა, რომ მართალია მან დაწერა განცხადება, მაგრამ არ ჩაუბარებია მოპასუხისათვის. შესაბამისად განცხადება არ ასახავდა მის ნამდვილ ნებას. განცხადების გამოკვლევის შედეგად დგინდება, რომ

აღნიშნული განცხადება არ არის მოპასუხე ორგანიზაციის მეშვეობით რეგისტრირებული და არ აქვს მინიჭებული შესაბამისი ნომერი. ამასთანავე მოპასუხეს არ განუმარტავს, განცხადების მიღების შემდეგ, მოხდა თუ არა მოსარჩელესთან გასაუბრება, დადგენილი იქნა თუ არა განცხადების დაწერის მიზეზები. მოპასუხის განმარტებით, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება არ არის ვალდებული აწარმოოს შემოსული ან გასული დოკუმენტების რეგისტრაცია და ნომრების მინიჭება, რაც ეწინააღმდეგება მის მიერვე წარმოდგენილი დოკუმენტით (2018 წლის 15 მარტის ცნობა, რეგ. 15.03.2018წ, N 12/გ) დადგენილ გარემოებას, რომლითაც დგინდება რომ მოპასუხე ორგანიზაცია ახდენს დოკუმენტების რეგისტრაციას და ანიჭებს სარეგისტრაციო ნომერს. ამდენად სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მ-----ის განცხადება სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ, არ ასახავდა მის ნამდვილ ნებას. ამასთანავე მოსარჩელის წერილობით მოთხოვნაზე, მოსარჩელეს მოპასუხის მიერ 2017 წლის 13 დეკემბრის წერილით განემარტა, რომ სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძველი იყო შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლა და არა მისი განცხადება. ამდენად, მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო 2017 წლის 1 ნოემბერს.“

აპელანტის განმარტებით, სინამდვილეში მოსარჩელე მ-----ის მიერ სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ განცხადებით გამოვლენილი ნება არის ნამდვილი და სრულიად გაუგებარია სასამართლომ რის საფუძველზე დაასკვნა, რომ მ-----ის განცხადება არ ასახავდა მის ნამდვილ ნებას. სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლის მიხედვით გარიგება არის ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ. მოცემულ შემთხვევაში მ-----ის მიერ გამოვლენილი ნება წარმოადგენს ცალმხრივ გარიგებას, რადგან იგი მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტისაკენ. სსკ-ის 51-ე მუხლის პირველი ნაწილის მიხედვით კი ნების გამოვლენა, რომელიც მოითხოვს მეორე მხარის მიერ მის მიღებას, ნამდვილად ჩაითვლება იმ მომენტიდან, როცა იგი მეორე მხარეს მიუვა. მოცემულ შემთხვევაში მ----- თანადაშვილის ნება გამოვლენილი იქნა შპს „მ-----“-ის წინაშე. შესაბამისად, არსებობს ყველა ის წინაპირობა, რაც აუცილებელია გარიგების ნამდვილად მიჩნევისათვის. სრულიად გაურკვეველია, რატომ მიიჩნია პირველი ინსტანციის სასამართლომ განცხადებაზე რეგისტრაციის ნომრის საჭიროება განცხადების ნადვილობის წინაპირობად. აღნიშნულ წინაპირობას არც ერთი ნორმატიული აქტი არ ადგენს, რაც შესაძლოა სასამართლოს მსჯელობის საფუძველი ყოფილიყო. ნების გამოვლენის ნამდვილობისათვის მნიშვნელობა არ აქვს იმ გარემოებას, მოხდება თუ არა დოკუმენტისთვის რეგისტრაციის ნომრის მინიჭება, მთავარია, რომ ნება მივიდეს ადრესატთან, რასაც მოცემულ შემთხვევაში ადგილი ჰქონდა, წინააღმდეგ შემთხვევაში მხარე ვერ შეძლებდა სასამართლოსთვის მოსარჩელის განცხადების წარმოდგენას. მოპასუხე მხარემ სასამართლოს წინაშე განცხადების დედანიც წარადგინა, რითაც სასამართლო ფაქტობრივად დაარწმუნა, რომ მ-----ის დედანი გააჩნდა, ე.ი. ამით სრულყოფილად დადდასტურდა გარემოება, რომ მ-----ის განცხადება შემთხვევით, ასლის სახით კი არ ჩაუვარდა ხელში აპელანტს, არამედ გააჩნდა განცხადების დედანი.

აპელანტი მიუთითებს, რომ შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება არ არის

ვალდებული აწარმოოს შემოსული ან გასული დოკუმენტების რეგისტრაცია და ნომრების მინიჭება და თუ ხდება რომელიმე დოკუმენტისათვის რეგისტრაციის ნომრის მინიჭება ეს აპრიორი არ გულისხმობს შპს-თვის ასეთი ვალდებულების წარმოშობას ყველა სხვა დოკუმენტის მიღების შემთხვევაში.

აპელანტი განმარტავს, რომ შპს „მ-----“-ი მართალია, ზოგჯერ მის მიერ შედგენილ დოკუმენტს ანიჭებს რეგისტრაციის თარიღს, მაგრამ იგივე წესი არ შეიძლება გავრცელდეს კორესპონდენციაზე. შპს „მ-----“-ი მ----- თ-----ის მიერ შედგენილ ხელწერილში ვერანაირ შესწორებას ვერ შეიტანა და მას ვერ მისცემდა შპს-ს რეგისტრაციის ნომერს. შპს „მ-----“-ი მის მიერ შედგენილ წერილსაც კი არ ანაწიებს რეგისტრაციის ნომერს და მით უმეტეს ამას ვერ გააკეთებდა მ----- თ-----ის ხელწერილში (იხ. 13.12.2017 წ. კორესპონდენცია მ----- თ-----თან). აქედან გამომდინარე ბოლნისის რაიონული სასამართლოს პოზიცია სრულიად გაუგებარია და არ უნდა იქნეს გაზიარებული. ზოგადად, ამგვარი არგუმენტაციის მოყვანა ნიშნავს, რომ სასამართლოს ფაქტობრივი გარემოების შეფასებისას არ გააჩნია არგუმენტი და იგი ეყრდნობა მხოლოდ საკუთარ მოსაზრებას, რაც არც კანონიდან და არც პრაქტიკიდან არ გამომდინარეობს.

აპელანტი მიუთითებს სასამართლოს მიერ მითითებულ გარემოებაზე, რომ დაუდგენელია „განცხადების მიღების შემდეგ, მოხდა თუ არა მოსარჩელესთან გასაუბრება, დადგენილი იქნა თუ არა განცხადების დაწერის მიზეზები“. აპელანტის მოსაზრებით, აღნიშნული პოზიცია სცდება ყოველგვარ სამართლებრივ ჩარჩოებს. სრულიად წარმოუდგენელია როგორ უნდა მომხდარიყო შპს „მ-----“-ის მიერ ყველა განცხადებელთან გასაუბრება და მათ მიერ შედგენილი განცხადების დაწერის მიზეზების გარკვევა. სასამართლომ ასეთი განმარტებით შესასრულებლად შეუძლებელი ვალდებულება დააკისრა მოპასუხეს. არც ერთი ნორმატიული აქტი არ აწესებს ცალმხრივი ნების გამოვლენის დასადგენად რაიმე მსგავს წინაპირობას. მოცემულ შემთხვევაში, შპს „მ-----“-ს არ ჰქონდა ვალდებულება გასაუბრებოდა მ----- თ-----ს და გამოერკვია მის მიერ განცხადების დაწერის მიზეზები. სრულიად უკანონოა სასამართლოს მიერ მხარისთვის ასეთი ვალდებულების დაწესება. მთავარია, მ----- თ-----ის მიერ შედგენილი განცხადება მიიღო შპს „მ-----“-მა და არ არსებობს მის მიერ გამოვლენილი ნების ეჭვქვეშ დაყენების რაიმე საფუძველი. შესაბამისად, შეუძლებელია მ----- თ-----ის მიერ გამოვლენილი ნება ამ საფუძველით არ იქნეს მიჩნეული ნამდვილად. გარდა ამისა, სასამართლო სხდომის მიმდინარეობისას მ. თ-----მა აღიარა, რომ მის მიერ იქნა დაწერილი განცხადება და მისი შინაარსით გამოვლენილი ნება შეესაბამებოდა მოსარჩელის ნებას.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე აპელანტი განმარტავს, რომ ხელშეკრულება შეწყდა როგორც ვადის გასვლის, ისე მ----- თ-----ის მიერ შედგენილი ხელწერილით. 2017 წლის 13 დეკემბრის შპს „მ-----“-ის წერილიც ნათელი მაგალითია იმისა, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთი საფუძველი სწორედ დასაქმებულის პირადი განცხადება გალხდათ სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, რომლის არსებობის ფაქტი მოსარჩელესაც კი არ უარყვია სასამართლო სხდომაზე. მხოლოდ ის გარემოება, რომ განცხადებაში არაა პირდაპირ მითითებული ის გარემოება, რომ ხელშეკრულების ვადის

გასვლასთან ერთად გათავისუფლების საფუძველი იყო დასაქმებულის განცხადება, არ ნიშნავს რომ ეს ასე არ იყო, მით უმეტეს ისეთ პირობებში, რომ თავად მოსარჩელე ასაჩივრებს სწორედ გათავისუფლების ბრძანებას, რომელიც დამყარებულია მისივე განცხადებაზე.

აპელანტი მიუთითებს, რომ მათ წერილს მ. თ-----ის მიმართ დანართის სახით ერთვის კიდეც მ-----ის განცხადება თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ, რაც ცხადად ადასტურებს იმ გარემოებას, რომ გათავისუფლების საფუძველი ხელწერილიც იყო. მხოლოდ ის გარემოება, რომ ტექნიკური შეცდომის გამო კორესპოდენციაში პირდაპირ არ აისახა გათავისუფლების შესახებ განცხადება ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველად, ეს ვერ შეცვლის იმ გარემოებას, რომ გათავისუფლების შესახებ განცხადება გახდა ასევე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი. სასამართლო სწორედ ამ წერილს მიიჩნევს სამსახურიდან გათავისუფლების ბრძანებად და სწორედ ამ წერილშივეა მითითება მ-----ის განცხადების შესახებ. აქედან გამომდინარე აპელანტს მიაჩნია, რომ დაუსაბუთებელი და უსაფუძვლოა ბოლნისის რაიონული სასამართლოს პოზიცია, რომ მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მხოლოდ ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

აპელანტის მოსაზრებით, სასამართლოს მიერ არასწორად მოხდა ფაქტობრივი გარემოებების შეფასება და არასწორად მივიდა იმ დასკვნამდე, მხარეებს შორის არსებული შრომითი ხელშეკრულება არ შეიძლებოდა ჩათვლილიყო ვადიან ხელშეკრულებად.

აპელანტი მიუთითებს, შრომის კოდექსზე და განმარტავს, რომ გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, (ე) როცა არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. მოცემულ შემთხვევაში ხელშეკრულების დადებისას ნამდვილად იყო აღნიშნული ობიექტური გარემოება სახეზე და მხოლოდ დროებითი საჭიროება არსებობდა მ-----ის სამუშაოზე აყვანისა. სასამართლოს წინაშე აპელანტის მიერ წარდგენილ იქნა 15.03.2018 წლის მარტის ცნობა, რომელიც ადასტურებდა, რომ მოსარჩელე სამსახურში აყვანილ იქნა მხოლოდ დროებით, ვიდრე ქე-----ე გამოვიდოდა სამსახურში. ამ გარემოების გაქრობისთანავე მოსარჩელემ დააფიქსირა პოზიცია და მას არ უარუყვია მსგავსი ფაქტი, მან უბრალოდ თქვა, რომ არ იცნოდს ქე-----ეს. ფაქტის გარშემო მსჯელობისას მთავარი ის არ არის, იცნობს თუ არა პირს მოსარჩელე, არამედ ის, რომ მან იცოდა მის მიერ დროებითი სამუშაოს შესრულების შესახებ. ამაზე იცის მეტყველებს, რომ მ. თ-----ი ადასტურებს, რომ აპელანტი მას დაუკავშირდა და შესთავაზა შრომითი ურთიერთობა. ეს გარემოება სიმართლე რომ არ ყოფილიყო, მ. თ-----ს სარჩელის აღრამდე გაუჩნდებოდა პრეტენზია მასთან გაფორმებულ დროებით კონტრაქტზე, რაც არ მომხდარა.

აპელანტის განმარტებით, მ-----თან შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების საფუძველი იყო მისი, როგორც უმცროსი ექიმის შემცვლელის დროებითი საჭიროება, რაც მისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების დროს კარგად იყო ცნობილი. ბოლნისის რაიონული სასამართლოს მიერ სრულიად უსაფუძვლოდ არათუ არ იქნა

გაზიარებული, საერთოდ გადაწყვეტილებაშიც კი არ აისახა მოპასუხის პოზიცია მოცემულ სადავო გარემოებასთან დაკავშირებით, რაც ცალსახად მიუთითებს გადაწყვეტილების დაუსაბუთებლობაზე.

3.2. აპელანტის მტკიცებით, ბოლნისის რაიონულმა სასამართლომ არასწორად მიიჩნია, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ აქვს ფულადი დავალიანება 780 ლარი, მოსარჩელის მიერ შესრულებული მორიგეობების გამო. აღნიშნული არ შეესაბამება სინამდვილეს. მ----- თ-----ს მის მიერ შესრულებული ყველა საათი ანაზღაურებული იქნა შპს „მ-----“-ის მიერ. მათ შორის მ----- თ-----ს აუნაზღაურდა მის მიერ ღამით ნამუშევარი საათები, რაც უშუალოდ მისი საქმიანობიდან გამომდინარეობდა. შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე მ----- თ-----ის მოვალეობას წარმოადგენდა სწორედ საავადმყოფოს საჭიროების შემთხვევაში ემუშავა, მათ შორის ღამის საათებშიც. სრულიად გაუგებარია სასამართლომ რა საფუძვლით მიიჩნია, რომ მოსარჩელისთვის ღამით ნამუშევარი საათები არ იქნა ანაზღაურებული და მას მხოლოდ დღისით ნამუშევარი აუნაზღაურდა. იმ დღეებში, როცა მოსარჩელე ღამით მუშაობდა, იგი დღისით აღარ მუშაობდა და მუშაობდა გაცილებით ცოტა დრო, ვიდრე დღის მუშაობის დროს. არც შრომით ხელშეკრულებაში და არც ერთ სხვა დოკუმენტში არ არის მითითებული, რომ მ----- თ-----ი დღისით მუშაობდა და მისთვის ღამით ნამუშევარი დრო ითვლებოდა დამატებით სამუშაო დროში.

აპელანტს მიაჩნია, რომ ასევე, სრულიად გაურკვეველია ისიც, თუ როგორ დაიანგარიშა სასამართლომ ღამით ნამუშევარი საათების ღირებულება 780 ლარი, როდესაც მოსარჩელის მიერ არ ყოფილა წარდგენილი მტკიცებულება თუ რამდენს შეადგენდა მის მიერ შესრულებული სამუშაოს საათობრივი ანაზღაურება. ერთი მხრივ სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე მოპასუხეს არ გააჩნია მოსარჩელის მიმართ დავალიანება, ხოლო მეორე მხრივ ღამის საათებში მუშაობას აუნაზღაურებდალ მიიჩნევს, მაშინ როდესაც ხელშეკრულებიდან გამომდინარე საჭიროების შემთხვევაში ხდებოდა მ----- თ-----ის გამოძახება, მათ შორის ღამეც, და სწორედ ეს ნამუშევარი საათები უნაზღაურდებოდა მას. სამწუხაროდ მოსამართლე საკუთარ თავს და მსჯელობას ეწინააღმდეგება, როცა ერთსა და იმავე ურთიერთობაზე სხვადასხვა მოსაზრებას წერს გადაწყვეტილებაში.

3.3. გაურკვეველია ბოლნისის რაიონული სასამართლო როგორ მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მოსარჩელე მ----- თ-----ის შრომის ანაზღაურება შეადგენდა საშუალოდ 750 ლარს. თავად სასამართლო გადაწყვეტილების მიხედვით დადგენილია, რომ მ----- თ-----ს იანვარ- თებერვლის ხელფასის სახით ჩაერიცხა 1600 ლარი, მარტში -1000 ლარი, აპრილში-800 ლარი, მაისში -600 ლარი, ივნისში-600, ივლისში - 600 ლარი, აგვისტოში-600 ლარი, სექტემბერში 550 ლარი. სასამართლო ერთი მხრივ თვლის, რომ ამ თვეების განმავლობაში სრულად ხდებოდა მოსარჩელისთვის სამუშაო საათების ანაზღაურება, ხოლო მეორე მხრივ იზიარებს მოსარჩელის პოზიციას, რომელიც გამყარებული არ არის არც ერთი მტკიცებულებით, და მიიჩნევს, რომ მოსარჩელის საშუალო ანაზღაურება ბოლო თვეების განმავლობაში იყო 750 ლარი, რაც სასამართლო გადაწყვეტილების არათანმიმდევრულობაზე მიუთითებს. აქვე საინტერესოა ისიც, რომ მოსარჩელე ამ 750 ლარსაც არ უჭერდა მხარს და ამბობდა, რომ მისი ყოველთვიური ხელფასი იყო 1000 ლარი. იქმნება

შთაბეჭდილება, რომ მოსარჩელის სიტყვა, თუნდაც საორჭოფოდ ნათქვამი, მოსამართლისთვის უპირობოდ მისაღებია. ამგვარი მიდგომით კი სასამართლო არღვევს თანასწორობისა და თანაზომიერების პრინციპს.

პელანტი მიუთითებს, რომ მაისიდან აგვისტოს ჩათვლით მ-----ს ერიცხებოდა 600 ლარი ხელფასის სახით, ხოლო სექტემბერში დაერიცხა 550 ლარი. შესაბამისად, მ-----ის ბოლო პერიოდის ხელფასს წარმოადგენდა 550 ლარი და ამ თანხით უნდა ეხელმძღვანელა სასამართლოს.

3.4. აპელანტის მოსაზრებით, სასამართლომ ყურადღების გარეშე დატოვა მნიშვნელოვანი გარემოებები:

1) სასამართლო განხილვისას დადასტურდა, რომ მოსარჩელეს ხელფასის ოდენობა არასოდეს უდავია, არასოდეს დაუწერია განცხადება, არასოდეს დაუფიქსირებია მოპასუხის წინაშე რაიმე წერილობითი პრეტენზია. ამ გარემოებით სასამართლოს უნდა დაესკვნა, რომ მ-----ი არ არის გულწრფელი, როცა აცხადებს, რომ თურმე მისი ხელფასი იყო 1000 ლარი თვეში. მოსარჩელის ეს ნათქვამი მართალი რომ იყოს, მისი შრომის ანაზღაურების მიზნით განხორციელებულ საბანკო ჩარიცხვებში აისახებოდა 1000 ლარიანი ჩარიცხვები.

2) მოსარჩელე მ. თ-----მა განაცხადა, რომ მას მოპასუხე შპს-ს დირექტორთან არასოდეს უსაუბრია ხელფასის ოდენობაზე და მას 1000 ლარიან ხელფასს დაპირდა შპს-ს მეპატრონე. დიდი დასაბუთება არ ჭირდება იმას, რომ შპს-ს ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა იმგვარია, რომ შპს-ს სახელით გარიგებებს დებს დირექტორი და მეპატრონე არ ახორციელებს დირექტორის უფლებამოსილებას;

3) აპელანტის განმარტებით, მოსარჩელე მ. თ-----მა თავად განაცხადა პროცესის მიმდინარეობისას, რომ როცა სთხოვდა მას აპელანტი, მაშინ მუშაობდა, ე.ი. თავად მოსარჩელემ აღიარა, რომ მისი მუშაობა დამოკიდებული იყო შპს-ს საჭიროებაზე.

4) აპელანტის მოსაზრებით, გამოვლინდა, რომ მოსარჩელე არ იყო დაინტერესებული მოპასუხესთან ხანგრძლივი შრომითი ურთიერთობით, ამიტომაც მან განაცხადა, რომ შრომითი ხელშეკრულება ზერელედ გადაიკითხა და პირობებს დათანხმდა. ე.ი. მას არ გააჩნდა 1 წლით მუშაობის ინტერესი.

5) მოსამართლემ არც ის გარემოება შეაფასა სწორად, რომ მოსარჩელე მ. თ-----ი ასაჩივრებს მისი გათავისუფლების ბრძანებას, რომელიც დაეყრდნო მისივე განცხადებას. სარჩელში დიდი ადგილი უჭირავს მის მიერ გათავისუფლების განცხადების დაწერის გარემოებებზე მსჯელობას და მოსარჩელე ცდილობდა აეხსნა, რომ განცხადება კი დაწერა, მაგრამ მოგვიანებით გადაიფიქრა და განცხადება აფექტის მდგომარეობაში იყო დაწერილი.

3.5. აპელანტის მოსაზრებით, გარდა ფაქტობრივი უსწორობებისა, ბოლნისის რაიონული სასამართლოს მიერ არასწორად მოხდა მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის განაწილება. გასაჩივრებული გადაწყვეტილების მიხედვით „მორიგეობის გამო კუთვნილი ანაზღაურების სამტკიცებლად, მოპასუხეს, მასზე დაკისრებული მტკიცების ტვირთიდან გამომდინარე უნდა ემტკიცებინა და წარმოედგინა შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლითაც კონკრეტულად დადასტურდებოდა თუ რა თანხა, რა სამუშაოს შესრულებისათვის ჩაერიცხა დასაქმებულს და კონკრეტულად ჩაერიცხა თუ არა გაწეული მორიგეობების გამო ანაზღაურება. აღნიშნული ინფორმაცია წარმოდგენილი არ ყოფილა. ამდენად სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ

მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ აქვს ფულადი დავალიანება 780 ლარი, მოსარჩელის მიერ შესრულებული მორიგეობების გამო.“ აპელანტი მიუთითებს საქართველოს სსკ-ს მე-4 მუხლზე.

აპელანტი განმარტავს, რომ სწორედ დასაბუთებული და სამართლიანი გადაწყვეტილების მიღებაა მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის განაწილების მიზანი. მართალია უზენაესი, სასამართლოს დამკვიდრებული პრაქტიკის მიხედვით შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში მტკიცების ტვირთი ძირითადად დამსაქმებლის მხარესაა, მაგრამ ეს არ ნიშნავს იმას, რომ მოსარჩელე სრულიად ტავისუფლდება მტკიცების ვალდებულებისგან. ნებისმიერ შემთხვევაში მხოლოდ მოსარჩელის მითითება ფაქტობრივ გარემოებაზე ვერ გახდება მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის შებრუნების საფუძველი. თუნდაც საკასაციო პალატის განმარტებით, საქმეში, სადაც დავის საგანი მოსარჩელის ადრე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენაა, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის მოთხოვნისას, ტოლფასი თანამდებობის არსებობის მტკიცების ტვირთი (ზოგადი წესის შესაბამისად) მოთხოვნის ავტორს (მოსარჩელეს) უნდა დაეკისროს და არა მოთხოვნის ადრესატს (იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე #ას-475-456-2016, 24 ივნისი, 2016 წელი).

შესაბამისად, აპელანტი მიუთითებს, რომ არ შეიძლება ცალსახად იმის გადაწყვეტა, რომ სასამართლოს მიერ შრომითი ურთიერთობის შესახებ სარჩელის წარმოებაში მიღების შემდეგ დამსაქმებელს ეკისრება ნებისმიერი ფაქტობრივი გარემოების მტკიცების ტვირთი.

მოცემულ შემთხვევაში, აპელანტს მიაჩნია, რომ მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის არასწორად გადანაწილების გამო სასამართლომ მხოლოდ მოსარჩელის პოზიციიდან გამომდინარე არასწორად დაადგინა, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის მიმართ აქვს ფულადი დავალიანება 780 ლარი, მოსარჩელის მიერ შესრულებული მორიგეობების გამო. ასევე, მხოლოდ მოსარჩელის ახსნა-განმარტებიდან გამომდინარე სასამართლომ მიიჩნია, რომ საშუალო ხელფასი წარმოადგენდა 750 ლარს, მაშინ როდესაც საბანკო ამონაწერით დგინდებოდა ბოლო თვეებში 600 და 550 ლარის გადახდის ფაქტი, რაც სასამართლომ თავის მხრივ გაწეული შრომის სრულ ანაზღაურებად მიიჩნია. აქედან გამომდინარე მოსამართლემ საქმეზე არასწორად დაადგინა ფაქტობრივი გარემოებები.

ფაქტობრივი და სამართლებრივი დასაბუთება

4.1. სააპელაციო პალატა სრულად ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს მიერ დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებებს და მათ სამართლებრივ შეფასებებს (იხ. წინამდებარე განჩინების 2.1.-2.12. პუნქტები).

4.2. 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.

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 დაიცვას მათი შრომითი უფლებები“ (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საქართველოს საკონსტიტუციოს სასამართლოს განმარტებით, ასევე (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007) კონსტიტუციის პირველი პუნქტით დაცულია არამარტო უფლება, არჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განხორციელო, შეინარჩუნო და დატმო ეს სამუშაო.

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად "დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ 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 ვალდებულებას იღებენ უზრუნველყონ მუშაკის მიერ მიუკერძოებელ ორგანოში საჩივრის შეტანის უფლება საპატიო მიზეზების გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში."

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა. შრომის უფლება მხოლოდ საარსებო წყაროს მოპოვების საშუალებად არ მოიაზრება, ის ადამიანის ღირსების დაფიქსირების, პიროვნული დამკვიდრების და განვითარების, თვითრეალიზაციის შესაძლებლობების მთავარი და სასიცოცხლო მიზანიც და საშუალებაცაა.

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.

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.

4.2. სააპელაციო სასამართლო აღნიშნავს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. *ჯლარკავა საქართველოს წინააღმდეგ*, # 7932/03; *Van de Hurk v. Netherlands*, par.61, *Garcia Ruiz v. Spain [GC]* par.26; *Jahnke and Lenoble v France (dec.)*; *Perez v France [GC]*, par. 81; *Hirvisaari v. Finland*, §32).

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი 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.

განსახილველ შემთხვევაში, მ-----ის შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შპს „მ-----თან“ 2017 წლის 31 ოქტომბერს ბრძანებით განსაზღვრული ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძვლით. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ვადის გასვლის გამო ითვალისწინებს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტი.

მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების ვადის დადგენის მიზნით სასამართლო მიუთითებს შემდეგს: 12.06.2013წ. კანონით საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებებით (რაც 04.07.2013წ.-დან ამოქმედდა), საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი ახლებურად ჩამოყალიბდა.

დასახელებული მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება

იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის 1³ ნაწილი ადგენს შემდეგს: 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.

(ამ მუხლის 11–13 პუნქტების მოქმედება ვრცელდება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 13 პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 13 პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 13 პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ).

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 აუქმობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

მოცემულ შემთხვევაში, როგორც დადგენილია, 2017 წლის 23 იანვარს მ-----ს და შპს „მ-----“ ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზე მ----- ი დასაქმდა შპს „მ-----“ ში, უმცროსი ქეიმის თანამდებობაზე, ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განისაზღვრა 2017 წლის 23 იანვრიდან 2017 წლის 31 ოქტომბრამდე პერიოდი. საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების ამოქმედების მომენტიდან მ-----სა და შპს „მ-----“ შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა არ აღემატებოდა 10 თვეს, რის გამოც კანონის ამოქმედებიდან უვადოდ დადებულად ვერ მიიჩნეოდა.

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.

აღნიშნული სამართლებრივი ნორმა განსაზღვრავს იმ გარემოებათა კონკრეტულ ჩამონათვალს, რაც შრომითი ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით გაფორმების სამართლებრივი საფუძველი შეიძლება გახდეს. განხორციელებული საკანონმდებლო 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. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ ნორმის რეგულირება არ ვრცელდება ისეთ შემთხვევებზე, როდესაც ერთ წლამდე მოქმედების ვადით რამდენიმე ხელშეკრულების მიმდევრობით დადების შედეგად მხარეთა შორის არსებობს ხანგრძლივი შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, რადგან, ასეთ შემთხვევებს აწესრიგებს ზემოთ დასახელებული მე-6 მუხლის 1³-ე ნაწილი, რომელიც ვადის თაობაზე მხარეთა შეთანხმების მიუხედავად, ხელშეკრულებას განუსაზღვრელი ვადით დადებულად აცხადებს.

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

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მ----- თ----- თნ შრომითი ხელშეკრულება ვერ მიიჩნევა განუსაზღვრელი ვადით დადებულად და შესაბამისად არ დაკმაყოფილდა მისი მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის თაობაზე.

აპელანტი საჩივარში მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მოსარჩელის განცხადების საფუძველზე და არა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. მოსარჩელემ განმარტა, რომ მართალია მან დაწერა განცხადება, მაგრამ არ ჩაუბარებია მოპასუხისათვის. შესაბამისად განცხადება არ ასახავდა მის ნამდვილ ნებას.

სააპელაციო პალატა აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით, იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს განმარტებას, რომ განცხადების გამოკვლევის შედეგად დგინდება, რომ აღნიშნული განცხადება არ არის მოპასუხე ორგანიზაციის მეშვეობით რეგისტრირებული და არ აქვს მინიჭებული შესაბამისი ნომერი. ამასთანავე მოპასუხეს არ განუმარტავს, განცხადების მიღების შემდეგ, მოხდა თუ არა მოსარჩელესთან გასაუბრება, დადგენილი იქნა თუ არა განცხადების დაწერის მიზეზები. მოპასუხის განმარტებით, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება არ არის ვალდებული აწარმოოს შემოსული ან გასული დოკუმენტების რეგისტრაცია და ნომრების მინიჭება, რაც ეწინააღმდეგება მის მიერვე წარმოდგენილი დოკუმენტით (2018 წლის 15 მარტის ცნობა, რეგ. 15.03.2018წ, N 12/გ) დადგენილ გარემოებას, რომლითაც დგინდება რომ მოპასუხე ორგანიზაცია ახდენს დოკუმენტების რეგისტრაციას და ანიჭებს სარეგისტრაციო ნომერს. ამდენად

სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ მ----- თ-----ის განცხადება სამსახურიდან განთავისუფლების შესახებ, არ ასახავდა მის ნამდვილ ნებას. ამასთანავე მოსარჩელის წერილობით მოთხოვნაზე, მოსარჩელეს მოპასუხის მიერ 2017 წლის 13 დეკემბრის წერილით განემარტა, რომ სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძველი იყო შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლა და არა მისი განცხადება. ამდენად, მხარეებს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო 2017 წლის 1 ნოემბერს.

4.3. რაც შეეხება იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების საკითხს, პალატა აღნიშნავს, რომ დასაქმებულის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომითი ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. მოცდენად ითვლება ისეთი ვითარება, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ამავე დროს არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. იძულებითი განაცდური არის ზიანი, რომელიც დასაქმებულმა მიაყენა დასაქმებულს სამსახურიდან მისი არამართლობიერად დათხოვნის შედეგად. ანაზღაურებას ექვემდებარება მიუღებელი შემოსავალი, რომელიც პირმა ვერ მიიღო და რომელსაც ის მიიღებდა ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო (სშკ-ის 44-ე, 32.1, სსკ-ის 408-ე, 411-ე მუხლები).

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მ----- თ-----ს შპს „მ-----“ში შესრულებული სამუშაოსათვის მიღებული აქვს ანაზღაურება: 14.03.2017- 1600 ლარი - იანვარი - თებერვლის თვის ხელფასი; 10.04.2017 – 1000 ლარი, მარტის თვის ხელფასი; 30.05.2017 – 800 ლარი, აპრილის თვის ხელფასი; 06.07.2017 – 600 ლარი, მაისის თვის ხელფასი; 25.07.2017 – 600 ლარი, ივნისის თვის ხელფასი; 11.08.2017 – 600 ლარი, ივლისის თვის ხელფასი; 07.09.2017- 600 ლარი, აგვისტოს თვის ხელფასი; 27.10.2017 – 550 ლარი, სექტემბრის თვის ხელფასი.

მ----- თ-----მა შპს „მ-----“ში განახორციელა მორიგეობები, კერძოდ 01.01.2017-24 საათი - 120 ლარი, 15.01.2017- 120 ლარი, 29.01.2017- 120 ლარი, 06.02.2017- 16 საათიანი მორიგეობა - 90 ლარი, 12.02.2017 – 24 საათიანი მორიგეობა - 120 ლარი, 26.02.2017– 120 ლარი, 13.04.2017 – 16 საათიანი მორიგეობა - 90 ლარი. აღნიშნულის საწინააღმდეგო მტკიცებულებები მოპასუხეს არ წარმოუდგენია. მოპასუხემ ვერ წარმოადგინა მტკიცებულებები, რომლებიც დაადასტურებდნენ, რომ მოსარჩელეს აუნაზღაურდა კონკრეტულად ზემოთაღნიშნული მორიგეობები.

შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მოსარჩელის შრომის ანაზღაურება საშუალოდ შეადგენდა 750 ლარს.

სასამართლო საფუძვლიანად მიიჩნევს მოსარჩელის მოთხოვნას მისთვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე. ამდენად, მოსარჩელის სასარგებლოდ მოპასუხეს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება უნდა დაეკისროს ყოველთვიურად 750 ლარის ოდენობით 2017 წლის 1 ნოემბრიდან 2018 წლის 23 იანვრამდე პერიოდის გათვალისწინებით.

აპელანტი არ ეთანხმება შრომით სამართლებრივ დავაში მხარეთა შორის მტკიცების

ტვირთის განაწილების სპეციალურ წესს და მიაჩნია, რომ სასამართლო პრაქტიკა ასეთ შემთხვევაში, დამსაქმებლის ინტერესებს უგულვებელყოფს. აღნიშნულს სააპელაციო პალატა არ იზიარებს და განმარტავს, რომ სამართალწარმოებაში მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების ორი ძირითადი წესი: ზოგადი წესი, რომელიც სსსკ-ის 102-ე მუხლის თანახმად ეკისრება თითოეულ მხარეს, და სპეციალური წესი, რომელსაც თავად გამოსაყენებელი მატერიალური ნორმა აწესებს. მოცემულ შემთხვევაში, სადავოა რა სამსახურიდან გათავისუფლების (შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა) მართლზომიერება, რომელიც უნდა შემოწმდეს შრომის სამართალში მოქმედი ნორმებით, უნდა ვიხელმძღვანელოთ მტკიცების ტვირთის განაწილების სწორედ იმ სტანდარტით, რომელსაც შრომის სამართალი აწესებს და რომლის თანახმად, სწორედ დამსაქმებელია ვალდებული ადასტუროს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების (შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის) კანონიერი და საკმარისი საფუძვლის არსებობა. საკასაციო პალატის ამგვარი დასკვნის საფუძველია პრინციპი, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები (იხ., სუსგ №ას-151-147-2016 ,19 აპრილი, 2016 წელი; 3-43).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდა სამართლიანად.

4.4. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სააპელაციო პალატა მიიჩნევს, რომ სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ სადავო ბრძანების ბათილად ცნობისა და სამსახურში აღდგენისა და იძულებითი განაცდურის მოთხოვნის ნაწილში 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 ამ ნაწილში არ ქმნიან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ შემადგენლობას და გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების პროცესუალურ - სამართლებრივ საფუძვლებს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პალატა უსაფუძლოდ მიიჩნევს სააპელაციო საჩივრების პრეტენზიას და მიაჩნია, რომ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე საქმეზე გამოტანილი იქნა დასაბუთებული გადაწყვეტილება.

5. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

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

6. საპროცესო ხარჯები

აპელანტთა მიერ სააპელაციო საჩივარზე სახელმწიფო წინასწარ იქნა გადახდილი.

**სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ
დაადგინა:**

1. შპს „მ-----ის“ სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს.
 2. უცვლელად დარჩეს ბოლნისის რაიონული სასამართლოს 2018 წლის 18 აპრილის გადაწყვეტილება.
 3. სასამართლო ხარჯები დაეკისროს აპელანტს, რაც გადახდილია წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით;
 4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაეს სასამართლოში, განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში, თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით.
 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 ძაბუნაძე