



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

26 ოქტომბერი 2017წ.

ქ. თბილისი

**თბილისის საქალაქო სასამართლო სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის
მოსამართლე ქეთევან კუჭავა
სხდომის მდივანი: თამარ გეგიძე**

მოსარჩელე: მი-----ე

წარმომადგენელი: თა-----ა

მოპასუხე: შპს „ჯი-----ი“

წარმომადგენელი: ქე-----ა, ხა-----ე;

მოპასუხე: სს „სა-----ა“;

წარმომადგენელი: გი-----ი

დავის საგანი: ხელშეკრულებისა და ბრძანებების ნაწილობრივ ბათილად ცნობა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

- 1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი 2013 წლის 22 ივლისის და 2013 წლის 22 აგვისტოს, შპს „ჯი-----სა“ და მი-----ეს შორის დადებული ხელშეკრულებების 2.1. პუნქტები.
- 1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი სს „სა-----ის“ დირექტორთა საბჭოს 2013 წლის 16 ივლისის N--- დადგენილების მე-4 პუნქტის სიტყვები: „ერთი თვის ვადით“.
- 1.3. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ჯი-----ის“ 2013 წლის 22 სექტემბრის N----- ბრძანების სიტყვები „1 (ერთი) თვის ვადით“.
- 1.4. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ჯი-----ის“ 2013 წლის 22 აგვისტოს N----- ბრძანების სიტყვები „1 (ერთი) თვის ვადით“.
- 1.5. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ჯი-----ის“ 2013 წლის 22 ივლისის N----- ბრძანების სიტყვები „1 (ერთი) თვის ვადით“.
- 1.6. მოპასუხე შპს „ჯი-----ს“ მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს

იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2013 წლის 22 ოქტომბრიდან სასამართლოში დაზუსტებული სარჩელის წარდგენამდე 122 500 ლარის და სარჩელის წარდგენიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე თვეში 3500 ლარის ოდენობით.

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

1.7. 2012 წლის 29 აგვისტოს, მი-----ესა და შპს „ჯო-----რს“ შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მი-----ე დაინიშნა შპს „ჯო-----რში“ დირექტორის თანამდებობაზე. შრომითი ანაზღაურება განისაზღვრა 3500 ლარით.

მი-----ე კომპანიის გენერალური დირექტორის თანამდებობაზე განმწესებული იყო 2011 წლის 09 აგვისტოდან 2012 წლის 12 ივნისის ჩათვლით, 2012 წლის 12 ივნისიდან 29 აგვისტომდე კი დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე. ხოლო 2012 წლის 29 აგვისტოდან დაინიშნა კომპანიის ერთ-ერთ დირექტორად.

1.8. 2012 წლის 25 სექტემბერს შეიცვალა დამსაქმებელი კომპანიის დასახელება და საფირმო სახელწოდებად განისაზღვრა შპს „ტრ-----სი“.

2013 წლის 22 ივლისს, მი-----ე გათავისუფლდა დირექტორის თანამდებობიდან. იმავე დღეს მასთან გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 1 თვის ვადით, რომლის საფუძველზეც მი-----ე დაინიშნა დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე. შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 3 500 ლარით.

2013 წლის 22 აგვისტოს, მი-----ესთან კვლავ გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება იგივე ფუნქციებისა და ხელფასის შენარჩუნებით. 2013 წლის 22 სექტემბერს, იმავე პირობებით მი-----ესთან შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა.

1.9. 2013 წლის 22 ოქტომბრიდან, მხარეთა შორის მიმდინარეობდა მოლაპარაკება შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების და ხელშეკრულების პირობებზე შეთანხმების თაობაზე. თუმცა მხარეები აღნიშნულზე ვერ შეთანხმდნენ. მოსარჩელე მიუთითებს, რომ 2013 წლის განმავლობაში აქტიურად მუშაობდა საკონტინერო გადაზიდვების განვითარებისათვის. მისი აქტიური მონაწილეობით და პირადი ინიციატივით განხორციელდა არაერთი ახალი დამკვეთის მოზიდვა და თანამშრომლობა, რამაც განაპირობა მუშაობის სისტემის გაუმჯობესება კომპანიაში. აღნიშნული გარემოების დასადასტურებლად მოსარჩელემ მიუთითა სს „სა-----ასთან“ არსებულ ელექტრონულ მიმოწერაზე, 2013 წლის თებერვლიდან ივლისის ჩათვლის პერიოდის გათვალისწინებით, რომლის მიხედვითაც სს „სა-----

-----ა“ დადებითად რეაგირებდა მის მუშაობაზე.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მისი ხელმძღვანელობის პერიოდში: მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდა მოქმედი თბილისის სარკ-----ო - საკონტინერო ტერმინალი; აშენდა და ექსპლუატაციაში შევიდა ქ. ფოთის ახალი სარკ-----ო ტერმინალი; გაუმჯობესდა, გარემონტდა და ექსპლუატაციაში შევიდა განადგურებული და გამოუსადეგარი ინფრასტრუქტურა. პროგრამულად დაიწერა, დაინერგა და მოწესრიგდა ტვირთბრუნვისა და შემოსავლების აღრიცხვის ცენტრალიზებული ელექტრონული სისტემა (ბილინგი). გამარტივდა ყოველთვიური საგადასახადო დეკლარაციის შევსება. დაიდო ტვირთის მომსახურების კონტრაქტები უმსხვილეს საერთაშორისო საზღვაო და სატრანსპორტო კომპანიებთან (საქართველოს ბაზრის 60%). აუქციონზე იჯარით გაიცა წლების განმავლობაში უფუნქციო უძრავი ქონება (8000 ლარი თვეში). გაკეთდა 3.5 მლნ. ლარის დანაზოგი სხვადასხვა პროექტებზე. 2012 წლის ნოემბერში კომპანიამ მიიღო მსუბუქი ავტომობილების საბაჟო ტერმინალზე მომსახურების ნებართვა და საქართველოში გახდა მეორე კომპანია, რომელიც ფლობდა აღნიშნული მომსახურების გაწევის უფლებამოსილებას. 2013 წლის ივნისიდან, ხელშეკრულება გაფორმდა ზესტაფონის ფერო-შენადნობი ქარხნის ტვირთების გადაზიდვის თაობაზე, რამაც არსებითად გაზარდა კომპანიის შემოსავლები.

1.10. სარჩელში აღნიშნულია, რომ მოსარჩელე უკანონოდ იქნა გათავისუფლებული დაკავებული თანამდებობიდან, სს „სა-----ას“, ეკონომიკის სამინისტროსა და საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციისათვის წერილობით მიმართვის მიუხედავად, იგი არ იქნა აღდგენილი სამუშაოზე.

მოსარჩელის განმარტებით, ზემოაღნიშნული შრომითი ხელშეკრულებები დაიდო 1 თვის ვადით, რაც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსით დადგენილ მოთხოვნებს, რომლის მიხედვითაც აკრძალულია ერთ წელზე მოკლე ვადით ხელშეკრულების დადება საპატიო მიზეზების არ არსებობის შემთხვევაში. მოცემულ შემთხვევაში კი არ არსებობდა შრომითი ურთიერთობის დროში შეზღუდვის სამართლებრივი საფუძვლები. მოსარჩელემ სშკ-ის 6.10-ე მუხლზე მითითებით, (რომლის მიხედვითაც ბათილია შრომითი ხელშეკრულების პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსს) მოითხოვა ბრძანებების/დადგენილებების და შრომითი ხელშეკრულებების იმ პუნქტების ბათილად ცნობა, რომლითაც განსაზღვრული იქნა შრომითი ურთიერთობის ვადა ერთი თვე.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხეებმა წერილობითი შესაგებლებით სარჩელი არ ცნეს უსაფუძვლობისა და ხანდაზმულობის გამო.

შესაგებლის საფუძვლები:

2.1.1. მოპასუხე შპს „ტრ-----სი“ (ამჟამინდელი სახელწოდებით, ჯი-----ები) შესაგებელში მიუთითებს, რომ მი-----ე მუშაობდა შპს „ტრ-----ში“ გენერალური დირექტორის თანამდებობაზე განუსაზღვრელი ვადით, 2012 წლის 12 ივნისიდან დირექტორის მოადგილედ კომერციულ დარგში, ხოლო 2012 წლის 29 აგვისტომდე განუსაზღვრელი ვადით დაინიშნა ტე-----ის თანამდებობაზე და არა დირექტორის თანამდებობაზე. ამასთან, მოსარჩელე, ტე-----ის პოზიციის თანამდებობიდან გათავისუფლების გათავისუფლების შემდეგ, 1 თვის ვადით დანიშნული იქნა დირექტორის მოადგილედ ტე-----ში. 2013 წლის 22 აგვისტოდან კი მოსარჩელე 1 (ერთი) თვის ვადით შტატგარეშედ გადაყვანილი იქნა და დაინიშნა შპს „ტრ-----ში“ დირექტორის კონსულტანტად სა-----ებში სარგოს ოდენობის შენარჩუნებითა და თანამდებობრივი ფუნქციების შეცვლის გათვალისწინებით. მოსარჩელეს შეუნარჩუნდა შტატგარეშე შრომითი ურთიერთობა 1 (ერთი) თვის ვადით.

მოპასუხის განმარტებით, სს „სა-----ის“ გენერალური დირექტორის მიმართ მიწერილი კორესპონდენცია ვერ მიუთითებს მოპასუხე მხარის არაკეთილსინდისიერებაზე და საქმესთან კავშირი არ აქვს. ამასთან, დასაქმებული დაქვეითება მასთან შეუთანხმებლად არ განხორციელებულა, რაც დასტურდება შრომით ხელშეკრულებაზე მისი ხელმოწერით. დამსაქმებლისათვის ცნობილი იყო პოზიციების შეცვლის შესახებ და ეთანხმებოდა ვადიან შრომით ურთიერთობას. ხელშეკრულების მხარე კი შპს „ტრ-----სია“ და არა სს „სა-----ა“.

2.1.2. მოსარჩელე გათავისუფლდა სშკ-ის 37.1 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, 38-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად მას 2013 წელს შეეძლო დამსაქმებლისათვის გაეგზავნა ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნა და ამავე მუხლის მე-6 ნაწილით 30 დღის ვადაში გაესაჩივრებინა დასაქმებულის გადაწყვეტილება. მოსარჩელე თავს არიდებს გასაჩივრების ხანდაზმულობის ვადაზე საუბარს.

2.1.3. მოპასუხე სს „სა-----ამ“ წარმოდგენილი შესაგებელში აღნიშნა, რომ მი-----ესთან შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში იმყოფებოდა არა რკ-----ა, არამედ შპს „ტრ-----სი“. მოსარჩელე ვერ ასაბუთებს უშუალოდ „სა-----ის“ მიმართ წარდგენილი ერთადერთი მოთხოვნის - დირექტორთა საბჭოს 16.07.2013წ. დადგენილების სიტყვების ბათილად ცნობის მიმართ მის იურიდიულ ინტერესს, რადგან აღნიშნული არ წარმოადგენს მისთვის უფლებებისა და მოვალეობების წარმომშობ დოკუმენტს.

2.1.4. იმ შემთხვევაშიც, თუ სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეს აღნიშნული მოთხოვნის მიმართ ნამდვილი იურიდიული ინტერესი გააჩნია, სარჩელი მაინც არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ვინაიდან მოთხოვნა ხანდაზმულია.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მი-----ე შპს „ჯო-----რში“ დასაქმებული იყო 2011 წლიდან სხვადასხვა ხელმძღვანელობით თანამდებობაზე.

2012 წლის 25 სექტემბერს შეიცვალა დამსაქმებელი კომპანიის დასახელება და მის საფირმო სახელწოდებად განისაზღვრა შპს „ტრ-----სი“.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- დირექტორთა საბჭოს დადგენილებები, სასამსახურო ხელშეკრულება (ს.ფ.16, 26, 31);
- ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრიდან (ს.ფ.29, 41);
- სარჩელი და შესაგებელი, მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.2. სს „სა-----ის“ დირექტორთა საბჭომ 2013 წლის 16 ივლისს გამოსცა #--- დადგენილება, რომლის მე-4 პუნქტით სს „სა-----ის“ შვილობილი კომპანიის შპს „ტრ-----სის“ ტე-----ი, მი-----ე გათავისუფლდა თანამდებობიდან, იმავდროულად მასთან შენარჩუნდა შრომითი ურთიერთობა და აღნიშნული მიზნით შპს „ტრ-----სს“ დაევალა მი-----ის ტე-----ში დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე ერთი თვის ვადით დანიშვნასთან დაკავშირებით აუცილებელი ღონისძიებების გატარება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- დირექტორთა საბჭოს დადგენილება (ს.ფ.43-44);
- სარჩელი და შესაგებელი, მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.3. 2013 წლის 22 ივლისს, შპს „ტრ-----სის“ დირექტორმა გამოსცა ბრძანება N-----, რომლის მიხედვითაც შპს „ტრ-----სის“ დირექტორის მოადგილედ ტე-----ში 1 (ერთი) თვის ვადით დაინიშნა მი-----ე და განისაზღვრა ხელფასი 3 500 ლარის ოდენობით, საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით.

აღნიშნული ბრძანების საფუძველზე, 2013 წლის 22 ივლისს, მხარეთა შორის

გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 1 თვის ვადით. რომლის საფუძველზეც მი-----ე დაინიშნა შპს „ტრ-----სის“ დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე. შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 3 500 ლარით, საშემოსავლო გადასახადების ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება (ს.ფ. 53);
- ხელშეკრულება (ს.ფ. 54-56)
- სარჩელი და შესაგებელი, მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.4. შპს „ტრ-----სის“ დირექტორის 2013 წლის 22 აგვისტოს N-----

- ბრძანებით, 2013 წლის 22 აგვისტოდან, შპს „ტრ-----სის“ დირექტორის მოადგილეს, მი-----ეს, შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და 1 თვის ვადით (შტატ გარეშედ) დანიშნული იქნა შპს „ტრ-----სის“ დირექტორის კონსულტანტად სა-----ებში. ხელფასის 3 500 ლარის პირობით, საშემოსავლო გადასახადების ჩათვლით.

ამავე პირობებით, მხარეთა შორის 2013 წლის 22 აგვისტოს გაფორმდა შრომის ხელშეკრულება #---.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება (ს.ფ.58);
- ხელშეკრულება (ს.ფ.59-61);
- სარჩელი და შესაგებელი, მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.5. შპს „ტრ-----სის“ დირექტორის 2013 წლის 22 სექტემბრის N---

- ბრძანებით, მი-----ეს, შეუწარმოდა შტატ გარეშე შრომითი ურთიერთობა კვლავ 1 (ერთი) თვის ვადით, იმავე თანამდებობრივი სარგოს ანაზღაურებით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ბრძანება (ს.ფ.62);
- სარჩელი და შესაგებელი, მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.6. მხარეები არ დავობენ, რომ 2013 წლის 22 ოქტომბრიდან მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა არ გაგრძელებულა. ამ პერიოდიდან მი-----ე აღარ ასრულებდა სამსახურეობრივ უფლებამოსილებას, არ ერიცხებოდა ხელფასი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი და შესაგებელი, მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.7. წინამდებარე სარჩელი, რომლის მოთხოვნასაც წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, ყოველთვიურად 3500 ლარის ოდენობით, სასამართლოში აღძრულია 2015 წლის 18 სექტემბერს (ს.ფ.1).

3.1.8. სს „სა-----ის“ დირექტორთა საბჭოს 2016 წლის 29 ნოემბრის დადგენილების საფუძველზე, მოპასუხე სს „ტრ-----სს“ კვლავ შეეცვალა საფირმო სახელწოდება და ამჟამად იგი წარმოადგენს შპს „ჯი-----ს“.

-სს „სა-----ის“ საბჭოს დადგენილება (ს.ფ.206-207);

- ამონაწერი მეწარმეთა და არასამეწარმეო იურიდიული პირების რეესტრიდან (ს.ფ.208-209).

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. სამოქალაქო პროცესი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეებს უფლებებთან ერთად ეკისრებათ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება. ეს დანაწესი განმტკიცებულია სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლში, ამავე კოდექსის 102-ე მუხლით, მხარეს ეკისრება როგორც ფაქტების მითითების, ასევე მათი დამტკიცების ტვირთი, რაც სათანადო მტკიცებულებების წარდგენით უნდა განახორციელოს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

მოცემულ შემთხვევაში, რაიმე სახის მტკიცებულება, რაც ისეთი გარემოების არსებობის ფაქტს დაადასტურებდა, რომელიც ამართლებდა მხარეთა შორის შრომითი ხელშეკრულების ერთ წლამდე გაფორმებას, საქმეში არ მოიპოვება. ასეთი გარემოების არსებობას არც ეფუძნება მოპასუხის შესაგებელი.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში არსებულ მტკიცებულებათა და დადგენილ ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმების შედეგად სასამართლო

მიიჩნევს, რომ მი-----ის სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია;
საქართველოს შრომის კოდექსი;
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წარმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად.

საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, არეგულირებს საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსი“.

მოცემულ შემთხვევაში, მხარეთა შორის სადავოა შპს „ჯი-----ის“-ს (იგივე შპს „ტრ-----ები“) ბრძანებების /სს „სა-----ის“ დადგენილების და შრომითი ხელშეკრულებების ის პუნქტები, რომელიც განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის ვადას ერთ თვეს. კერძოდ, მოსარჩელემ სარჩელით მოითხოვა ბათილად იქნეს ცნობილი:

2013 წლის 22 ივლისის და 2013 წლის 22 აგვისტოს, შპს „ჯი-----სა“ და მი-----ეს შორის დადებული ხელშეკრულებების 2.1. პუნქტები. ასევე, სს „სა-----ის“ დირექტორთა საბჭოს 2013 წლის 16 ივლისის N--- დადგენილების მე-4 პუნქტის შემდეგი სიტყვები: „ერთი თვის ვადით“. შპს „ჯი-----ი“-ს 2013 წლის 22 სექტემბრის N----- ბრძანების შემდეგი სიტყვები „1 (ერთი) თვის ვადით“. შპს „ჯი-----ი“-ს 2013 წლის 22 აგვისტოს N----- ბრძანების შემდეგი სიტყვები „1 (ერთი) თვის ვადით“ და შპს „ჯი-----ი“-ს 2013 წლის 22 ივლისის N----- ბრძანების შემდეგი სიტყვები „1 (ერთი) თვის ვადით“.

სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლის თანახმად, გარიგება არის ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ. ამავე კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესს და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს და ზნეობის ნორმებს.

მოსარჩელის განმარტებით, ზემოაღნიშნული შრომითი ხელშეკრულებები დაიდო 1 თვის ვადით, ასევე მოპასუხის ცალმხრივი გადაწყვეტილებებით განისაზღვრა ხელშეკრულების მოქმედების ვადის 1 თვით გაგრძელება, რაც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსით დადგენილ მოთხოვნებს, რომლის მიხედვითაც აკრძალულია ერთ წელზე მოკლე ვადით ხელშეკრულების დადება საპატიო მიზეზების არ არსებობის პირობებში. მოცემულ შემთხვევაში კი არ არსებობდა შრომითი ურთიერთობის დროში შეზღუდვის სამართლებრივი საფუძვლები. მოსარჩელემ სშკ-ის 6.10-ე მუხლზე მითითებით, (რომლის მიხედვითაც ბათილია შრომითი ხელშეკრულების პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსს) მოითხოვა ბრძანებების და შრომითი ხელშეკრულებების იმ პუნქტების ბათილად ცნობა, რომლითაც განსაზღვრული იქნა შრომითი ურთიერთობის ვადა ერთი თვე.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის თანახმად, 1. შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.

რაც შეეხება მოსარჩელესთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებების მოქმედების ვადის განსაზღვრის საკითხს, აღნიშნულთან დაკავშირებით, სასამართლო მიუთითებს 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.

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, მიაჩნია, 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 შემაჯავლი 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. სასამართლოს აღნიშნული დასაბუთება ეფუძნება საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთ გადაწყვეტილებაში გაკეთებულ განმარტებას.

განსახილველ შემთხვევაში, საქმის მასალებით არ დასტურდება, და, ამასთან, მოპასუხეც არ მიუთითებს სშკ-ის მე-6 მუხლის 1² ნაწილით გათვალისწინებულ, იმგვარი გარემოებების არსებობაზე, რაც აუცილებელს ხდიდა ერთ წელზე ნაკლები ვადით მოსარჩელესთან შრომით სახელშეკრულებო ურთიერთობას.

მიუხედავად აღნიშნულისა, იმისათვის, რომ სასამართლომ დააკმაყოფილოს სარჩელის აღიარებითი მოთხოვნები და ბათილად ცნოს ხელშეკრულებების კონკრეტული პირობა, მოპასუხეების მიერ გამოცემული სარჩელით სადავო ბრძანებები და დადგენილება, უნდა გამოარკვიოს, გააჩნია თუ არა მოსარჩელეს ასეთი აღიარების მიმართ ნამდვილი იურიდიული ინტერესი და უკავშირდება თუ არა სადავო ბრძანება/დადგენილების, ხელშეკრულების პუნქტის ბათილად ცნობა იმ სამართლებრივ შედეგს, რომლის დადგომაც სურს მოსარჩელეს - გამოიწვევს თუ არა იგი იძულებითი განაცდურის (სარჩელის შემდეგი მოთხოვნა), როგორც მოპასუხეთა არამართლებრივი ქმედების შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების უფლების დაკმაყოფილებას. სასამართლოს აღნიშნული მსჯელობა გამომდინარეობს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 180-ე მუხლიდან, რომლის თანახმად, სარჩელი შეიძლება აღიძრას უფლებისა თუ სამართლებრივი ურთიერთობების

არსებობა-არარსებობის დადგენის, დოკუმენტების ნამდვილობის აღიარების ან დოკუმენტების სიყალბის დადგენის შესახებ, თუ მოსარჩელეს აქვს იმის იურიდიული ინტერესი, რომ სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნეს აღიარებული.

სასამართლო განმარტავს, რომ აღიარებითი სარჩელის იურიდიული ინტერესი დავის შედეგისადმი პირის სუბიექტური დამოკიდებულებით არ განისაზღვრება. აღიარებითი სარჩელით უნდა მიიღწეოდეს იმ სამართლებრივი სიკეთის (უფლების) აღდგენა, რაც კანონმდებლობის მიხედვით მინიჭებული ჰქონდა მოსარჩელეს. მხარემ უნდა დაასაბუთოს ის გარემოება, რომ მხოლოდ ამგვარი სარჩელით აღწევს იგი შედეგს, რასაც მიზნად ისახავს. ამდენად, იურიდიული ინტერესის არსებობა გულისხმობს იმ შედეგების მითითებას, რომლის მიღწევის უზრუნველსაყოფადაც მოსარჩელემ მომართა სასამართლოს აღიარებითი სარჩელით. აღიარებითი სარჩელის დაკმაყოფილებით, მოსარჩელემ უნდა განხორციელოს კონკრეტული უფლება და ამ უფლების განხორციელება დაკავშირებული უნდა იყოს უშუალოდ აღიარებითი სარჩელით მოთხოვნილი უფლების აღიარებასთან. აღიარებითი სარჩელი მატერიალურ-სამართლებრივი ნორმით განსაზღვრული უფლების დაცვას უნდა ემსახუროდეს.

მოცემულ შემთხვევაში, 2013 წლის 22 ივლისიდან მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის ვადები შესაბამის თანამდებობებზე განისაზღვრებოდა თითო თვის ვადით. საბოლოოდ, 2013 წლის 22 სექტემბრის ბრძანებით, მი-----ეს გაუგრძელდა შტატ გარეშე შრომითი ურთიერთობა 1 (ერთი) თვის ვადით, რა ვადაც ამოიწურა 2013 წლის 22 ოქტომბერს. აღნიშნული პერიოდიდან, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა აღარ გაგრძელებულა. აღნიშნულს არ უარყოფს მოსარჩელე მხარე, მისი განმარტებით, 2013 წლის 22 ოქტომბერიდან იგი არ ასრულებდა სამსახურებრივ უფლებამოსილებას, არ ერიცხებოდა ხელფასი და სხვა. ზემოაღნიშნული კი თავის მხრივ ადასტურებს ამავე დროიდან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ფაქტს.

სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის 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.

ამდენად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, მისი სადავოობისას, დასაქმებული უფლებამოსილია, 1) ან მოითხოვოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების (გადაწყვეტილების) ბათილად

ცნობა და პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენა, ასეთ შემთხვევაში, ასევე უფლებამოსილია, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაც, როგორც შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტის შედეგად მიუღებელი შემოსავლის სახით განცდილი ზიანის ანაზღაურება; 2) ან ბრძანების ბათილად ცნობასთან ერთად მოითხოვოს კომპენსაცია იმ შემთხვევაში, თუ სამუშაოზე აღდგენის შესაძლებლობა არ არსებობს.

აღნიშნული ნორმის სამართლებრივი ანალიზი ცხადყოფს, რომ იგი დასაქმებულს ავალდებულებს: პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება ან უზრუნველყოს იგი ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. ამდენად, მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისთვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება, რამდენადაც, კანონმდებლობის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. ამასთან, სასამართლო განმარტავს, რომ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა, ისევე როგორც პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაოზე აღდგენა, ან მისი შეუძლებლობის შემთხვევაში, კომპენსაციის მიღების უფლება, წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს (სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი).

რაც შეეხება თავად ხელშეკრულების შეწყვეტის სადავოობის საკითხს, კანონმდებელმა საქართველოს შრომის კოდექსში 12.06.2013წ. შეტანილი ცვლილებებით, რაც ამოქმედდა 04.07.2013წ. ახლებურად მოაწესრიგა შრომით ურთიერთობის შეწყვეტის წესი, კონკრეტულად განსაზღვრა ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურა, რასაც დაუკავშირდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გადაწყვეტილების გასაჩივრების ვადის დაწესება და ასეთად დაადგინა ერთი თვე. ამასთან, ერთთვიანი ვადის ათვლას კანონმდებელი ერთ შემთხვევაში უკავშირებს დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის თაობაზე წერილობითი დასაბუთების მიღებას (შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილი), ხოლო მეორე შემთხვევაში, დამსაქმებლის უარს, დასაქმებულის მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები (შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-7 ნაწილი). აღნიშნული პირობების დაწესებით კანონმდებელმა გარკვეულწილად დააბალანსა ერთი მხარის ვალდებულება დასაქმებულს წინასწარ აცნობოს სამსახურიდან განთავისუფლების თაობაზე და

წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი და მეორე მხარის ვალდებულება - ხანდაზმულობის შემჭიდროებულ ვადაში განკარგოს თავისი უფლება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების გასაჩივრებასთან დაკავშირებით.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულება შეწყდა 2013 წლის 22 ოქტომბერს, ანუ საქართველოს შრომის კოდექსში (38-ე მუხლი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი) 12.06.2013წ. განხორციელებული ცვლილებების და მისი ამოქმედების 04.07.2013წ. შემდეგ.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 მე-5, მე-6, მე-7 ნაწილების შესაბამისად, დასაქმებულს უფლება აქვს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე შესაბამისი შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში, გაუგზავნოს დამსაქმებელს წერილობითი მოთხოვნა შეწყვეტის დასაბუთების შესახებ; ამ მოთხოვნის წარდგენიდან 7 დღის ვადაში, დამსაქმებელი ვალდებულია წერილობით დაასაბუთოს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ამის შემდგომ დასაქმებულს უფლება აქვს აღძრას სამოქალაქო სარჩელი სასამართლოში 30 დღის ვადაში. იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი არ დაასაბუთებს თავის გადაწყვეტილებას ზემოაღნიშნულ 7 დღის ვადაში, დასაქმებულს უფლება აქვს 30 დღის ვადაში გაასაჩივროს აღნიშნული გადაწყვეტილება სასამართლოში (ასეთ შემთხვევაში, იცვლება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით მხარეებზე გადანაწილებული მტკიცების ტვირთი და დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს).

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მითითებული ნორმით დადგენილი სარჩელის წარდგენის 30 დღიანი ვადის დაწესება ემსახურება, ერთის მხრივ, დასაქმებულის უფლების დროულ აღდგენას, მისი დარღვევის დადასტურების შემთხვევაში, ხოლო მეორეს მხრივ, იგი იცავს ასევე დამსაქმებელს, სარჩელის წარდგენამდე დროის ხანგრძლივი მონაკვეთის განმავლობაში გათავისუფლებული მუშაკის მიერ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნისაგან, გაწეული შრომის გარეშე. სწორედ, კანონმდებლის აღნიშნული მიზნის გათვალისწინებით, სასამართლო განმარტავს, რომ მართალია, დამსაქმებლისაგან ხელშეკრულების შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნა წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებას და არა ვალდებულებას, თუმცა, აღნიშნული უფლების გამოუყენებლობა არ იწვევს კანონით განსაზღვრული სარჩელით მიმართვის ვადის გაზრდას.

საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება მოწესრიგდეს სხვა კანონით, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით თუ ამ კოდექსით არაა მოწესრიგებული. განხორციელებული

ცვლილების მიხედვით შრომის კოდექსით სპეციალურად მოწესრიგდა შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული ხანდაზმულობის საკითხი. შესაბამისად, აღნიშნული კატეგორიის საქმეებზე ვერ გავრცელდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 129-ე მუხლით დადგენილი, სახელშეკრულებო მოთხოვნებისათვის გათვალისწინებული ხანდაზმულობის სამწლიანი ვადა.

სშკ-ის 38-ე მუხლით დადგენილი სარჩელის წარდგენის 30 დღიანი ვადის ათვლა უკავშირდება შესაბამისი შეტყობინების (რა ვალდებულებაც დამსაქმებელს კონკრეტული საფუძვლებით - 37.1 „ა“, „ვ“, „ი“, „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული პირობებით - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას გააჩნია) მიღების შემდეგ, დასაქმებულის მოთხოვნიდან 7 დღის ვადაში წერილობითი დასაბუთების გადაცემის, ან ამავე ვადაში გათავისუფლების საფუძვლის დაუსაბუთებლობის მომენტს. სასამართლოს მიაჩნია, რომ აღნიშნულის მიზანს წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კონკრეტული მიზეზების და გარემოებების შესახებ დასაქმებულის ინფორმირება, რომლის გარეშეც შეუძლებელია მან სადავო განადოს გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება. სწორედ ამიტომაც, დასაქმებულის მხრიდან წერილობითი დასაბუთების მიღების უფლების რეალიზების შემთხვევაში, თუკი დამსაქმებელი არ დაასაბუთებს თავის გადაწყვეტილებას, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი მასზე გადადის. სასამართლოს მიაჩნია, რომ ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი დასაქმებულთან წყვეტს შრომით ხელშეკრულებას წინასწარი შეტყობინების გარეშე, სარჩელის ხანდაზმულობის 30 დღიანი ვადის ათვლა უკავშირდება იმ მომენტს, როდესაც დასაქმებულისათვის ცნობილი გახდება უფლების დარღვევის ფაქტი, **შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა და მისი საფუძვლები**, რადგან საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 130-ე მუხლის თანახმად, ზოგადად, ხანდაზმულობა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. მოთხოვნის წარმოშობის მომენტად ჩაითვლება დრო, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ. მოთხოვნის უფლება წარმოიშობა იმ დღიდან, როცა პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო თავისი უფლების დარღვევის შესახებ. თუკი პირმა თავისი დაუდევრობის, გულგრილობის გამო ვერ გაიგო უფლების დარღვევის შესახებ, მაშინ ხანდაზმულობის ვადის დენა დაიწყება იმ მომენტიდან, როცა საქმის გარემოებების მიხედვით უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილებაში საქმე №3/1/531 (ჯანაშვილი პარლამენტის წინააღმდეგ) აღნიშნულია „...სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადა გულისხმობს დროის გარკვეულ მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შესაძლებლობა აქვს, მოითხოვოს საკუთარი უფლებების სამართლებრივი გზით (იძულებით) განხორციელება ან დაცვა. ამ ვადის გაცდენა კი გულისხმობს ამ პირთა მიერ ასეთი შესაძლებლობის გამოყენების

უფლების მოსპობას, გაქარწყლებას. სამოქალაქო სამართალში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ პირი კარგავს უფლების სასამართლო გზით დაცვის შესაძლებლობას.....".

ხანდაზმულობის ინსტიტუტი კონსტიტუციური მართლწესრიგის შემადგენელი ნაწილია და მიმართულია ეკონომიკური ურთიერთობების მონაწილეთა სამართლებრივი მშვიდობის უზრუნველსაყოფად. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტების თანახმად: „.....ხანდაზმულობის ვადები ემსახურება რამდენიმე მნიშვნელოვან მიზანს, კერძოდ, სამართლებრივ განსაზღვრულობას და საბოლოობას, პოტენციური მოპასუხეების დაცვას ძველი სარჩელებისაგან, რომლებისგანაც თავის დაცვა შეიძლება რთული აღმოჩნდეს და უსამართლობის თავიდან აცილებას, რომელიც შეიძლება, წარმოშვას, თუ სასამართლოები იძულებული გახდებიან, გადაწყვიტონ საქმეები, რომლებიც შორეულ წარსულში მოხდა, იმ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით, რომელიც შესაძლოა დროის გასვლის გამო არასაიმედო ან არასრული იყოს..." (იხ. CASE OF STUBBINGS AND OTHERS VS THE UNITED KINGDOM 1996 წლის 22 ოქტომბერი).

აღსანიშნავია, რომ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 144-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ ვალდებული პირი უფლებამოსილია უარი თქვა მოქმედების შესრულებაზე.

მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ 2013 წლის 22 ოქტომბრიდან, მოსარჩელე აღარ ახორციელებდა სამსახურეობრივ უფლებამოსილებას. ამავე დროიდან მასთან შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა. სასამართლო დამატებით მიუთითებს, საქმეში წარმოდგენილ შპს „ტრ-----სის“ 2015 წლის 26 იანვრის წერილზე, სადაც აღნიშნულია, რომ 2013 წლის 22 ოქტომბერს მი-----ის ვადიან შრომით ხელშეკრულებას ამოეწურა მოქმედების ვადა (ს.ფ.148). ამასთან, მი-----ე არ უარყოფს მითითებული წერილის მისთვის ცნობის ფაქტს. საქმის მასალებით არ დგინდება, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდგომ მოსარჩელემ გამოიყენა შეწყვეტის წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნის უფლება, ან/და ამის მიუხედავად, სადავო გახდა თავად ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტი. საქმეში წარმოდგენილი ტა-----ათვის (მოსარჩელის მამა) გაგზავნილი, 2015 წლის 26 იანვრის წერილშიც მითითებულია, რომ მი-----ესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის გამო, სშკ-ის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველით. აღსანიშნავია, რომ თუნდაც აღნიშნული წერილის მიღებიდან 30 დღის განმავლობაში და არც შემდეგ, მას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ მოპასუხის გადაწყვეტილება სარჩელით სადავო არ გაუხდია.

მოსარჩელემ, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან სამი წლის ამოწურვამდე მცირე ხნით ადრე, 2015 წლის 18 სექტემბერს წინამდებარე

სარჩელით მომართა სასამართლოს, და სშკ-ის 38.8 მუხლით დადგენილი უფლების რეალიზაციის გარეშე, ისე, რომ არ მოუთხოვია სამუშაოზე (პირვანდელ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა, ან ასეთის შეუძლებლობის გარემოებაზე მითითებით, კომპენსაცია), მოითხოვა ხელშეკრულების მოქმედების ვადის განსაზღვრის შესახებ ბრძანებების, ხელშეკრულების პუნქტის ბათილად ცნობა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ისეთ პირობებში, როდესაც დასაქმებულს კანონით დადგენილ ვადაში და წესით, სადავოდ არ გაუხდია თავად ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტი, თუნდაც იმის გამო, რომ მას საფუძვლად დაედო კანონის მოთხოვნათა საწინააღმდეგოდ განსაზღვრული ვადის (ბათილი პირობა) გასვლა, მხოლოდ ვადის განსაზღვრის თაობაზე მიღებული მოპასუხის ცალმხრივი გადაწყვეტილების (ბრძანების), ან მხარეთა შეთანხმების ბათილად ცნობა, გავლენას ვერ მოახდენს მოსარჩელის სამართლებრივ მდგომარეობაზე და იგი არ გამოიწვევს იძულებითი განაცდურის, როგორც ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების უკანონოდ ცნობის, სამუშაოზე აღდგენის თანმდევი უფლების დაკმაყოფილებას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, იურიდიული ინტერესის არსებობის გამო, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნები შპს „ჯი-----ების“ მიმართ მის მიერ გამოცემული ბრძანებების, ასევე მასსა და მოსარჩელეს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების ნაწილობრივ ბათილად ცნობის შესახებ, არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

რაც შეეხება სს „სა-----ის“ მიმართ არსებულ მოთხოვნას - დირექტორთა საბჭოს 2013 წლის 16 ივლისის დადგენილების სადავო ნაწილის ბათილად ცნობის შეხახებ - სასამართლოს მიაჩნია, რომ არც აღნიშნული მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს მის მიმართ მოსარჩელის ნამდვილი იურიდიული ინტერესის არარსებობის გამო.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-3 მუხლის თანახმად, 1. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი ან დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებული ან დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც შექმნილია „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით (შემდგომ - დასაქმებულთა გაერთიანება). 2. დამსაქმებელი არის ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო. 3. დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.

განსახილველ შემთხვევაში, შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის

სუბიექტები - მხარეები იყვნენ მოსარჩელე მი-----ე და მოპასუხე შპს „ტრ-----სი“ (ამჟამად შპს „ჯი-----ი“). აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო იზიარებს სს „სა-----ის“ პოზიციას იმის შესახებ, რომ რკ-----ის (რომელიც წარმოადგენს დამსაქმებელი კომპანიის დამფუძნებელს) დირექტორთა საბჭოს დადგენილების სადავო ნაწილს (მე-4 პუნქტის სიტყვების „ერთი თვის ვადით“) მოსარჩელის რაიმე სახის უფლება ან ვალდებულება არ განუსაზღვრავს, შესაბამისად, მისი ბათილად ცნობაც მოსარჩელის სამართლებრივ უფლებაზე გავლენას ვერ მოახდენს.

6.2. 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 არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამავე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება, განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება.

მოსარჩელემ სარჩელით მოითხოვა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2013 წლის 22 ოქტომბრიდან (ხელშეკრულების შეწყვეტიდან) დაზუსტებული სარჩელის შეტანამდე 122 500 ლარისა და სარჩელის შეტანიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიური 3500 ლარის ოდენობით, რაც, როგორც ზემოთ აღინიშნა, სამუშაოზე აღდგენასთან ერთად, წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უკანონოდ

მიჩნევის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს. მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე ითხოვს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას იმ პერიოდისათვის, როდესაც მასთან უკვე შეწყვეტილი იყო შრომითი ურთიერთობა, იგი აღარ ასრულებდა შრომით მოვალეობებს. უფრო მეტიც, მოსარჩელეს კანონით დადგენილი წესითა და ვადაში სადავოდ არ გაუხდია თავად ხელშეკრულების შეწყვეტის საკითხი. შესაბამისად, დამსაქმებელს აღარ გააჩნდა მისთვის შრომის ანაზღაურების ვალდებულება. ამდენად, მოსარჩელის აღნიშნული მოთხოვნა სამართლებრივ საფუძველს მოკლებულია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

აქვე სასამართლო დამატებით ყურადღებას ამახვილებს, რომ იმ შემთხვევაშიც, თუ მოსარჩელე ხანდაზმულობის ვადის დაცვით მომართავდა სასამართლოს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის მოთხოვნით და გამოიყენებდა სშკ-ის 38.8 მუხლით მინიჭებულ უფლებებს, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნა გადაწყვეტილების აღსრულებამდე დროის განმავლობაში, მაინც უსაფუძვლოა, რადგან, იძულებითი განაცდურის, როგორც ზიანის ანაზღაურების მიღების უფლება დასაქმებულს ექნებოდა 2013 წლის 22 ივლისიდან შრომითი ხელშეკრულების ერთი წლით დადებულად მიჩნევის შემთხვევაში, იმავე წლის 22 ოქტომბრიდან (ხელშეკრულების შეწყვეტიდან) ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვამდე - 2014 წლის 22 ივლისამდე დროის მონაკვეთში.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელეს სადავოდ ქცეული უფლების დაცვისაკენ მიმართული სამართლებრივი ქმედებები დროულად რომ განეხორციელებინა, მას შესაძლებელია მართლაც ჰქონოდა გარკვეული სამართლებრივი პერსპექტივა. თუმცა ზემოაღნიშნული მსჯელობის საფუძველზე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი წინაპირობები არ არსებობს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53.1 მუხლის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა.

ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელი არ დაკმაყოფილდა შესაბამისად, სახელმწიფო ბაჟის გადახდა მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ არ დაეკისრება.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. მი-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს;
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
3. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს.

**მოსამართლე
კუჭავა**

ქეთევან