



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

30 მარტი, 2018 წელი
ქ.სამტრედია

სამტრედიის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე ნონა ზარქუა
სხდომის მდივანი ნათია ძაძამია

მოსარჩელე - კ---- კ-----;

წარმომადგენელი - რ----- ხ-----;

მოპასუხე - ააიპ სამტრედიის მუნიციპალიტეტის გამწვანების და
კეთილმოწყობის გაერთიანება;

წარმომადგენელი - მ---- შ-----

დავის საგანი - სამუშაოდან განთავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად
ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1 ააიპ სამტრედიის მუნიციპალიტეტის გამწვანების და კეთილმოწყობის
გაერთიანების დირექტორის 2018 წლის 05 იანვრის N12 ბრძანების ბათილად
ცნობა.

1.2. კ---- კ-----ს ააიპ სამტრედიის მუნიციპალიტეტის გამწვანების და
კეთილმოწყობის გაერთიანების სპეციალისტის ტოლფას თანამდებობაზე
აღდგენა.

1.3 კ---- კ-----სთვის იძულებითი განაცდურის აუნაზღაურება
გათავისუფლების დღიდან (2018 წლის 05 იანვარი) სამუშაოზე აღდგენამდე
თანამდებობრივი სარგოს - 400 ლარის ოდენობით.

მოსარჩელის განმარტებით, 2014 წლის 21 მარტიდან 2018 წლის 05 იანვრამდე
უწყვეტად მუშაობდა ააიპ სამტრედიის მუნიციპალიტეტის გამწვანების და

კეთილმოწყობის გაერთიანებაში. 2017 წლის 05 ოქტომბერს მასსა და ააიპ სამტრედიის მუნიციპალიტეტის გამწვანების და კეთილმოწყობის გაერთიანების დირექტორს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება № 236, რომლის თანახმადაც, მსგავსად ამავე დირექციასთან დადებული წინარე ხელშეკრულებებისა, იგი დასაქმებული იქნა მატერიალური უზრუნველყოფის სპეციალისტად, ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 400 ლარს. ააიპ სამტრედიის მუნიციპალიტეტის გამწვანების და კეთილმოწყობის გაერთიანების დირექტორის 2018 წლის 05 იანვრის № 12 ბრძანების შედეგად მასთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად მითითებულ იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტი-შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა. მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილ იქნა ზემოხსენებულის, როგორც კანონშეუსაბამო ბრძანების ბათილად ცნობა და გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას სამუშაოზე აღდგენა იმ საფუძველზე მითითებით, რომ მასთან მიმართებაში ვრცელდება ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილით დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვის მიზნით 2013 წლის 12 ივნისს შეტანილი ცვლილებები, რომლის თანახმადაც მასთან დადებული ნებისმიერი შრომითი ხელშეკრულება განიხილება, როგორც განუსაზღვრელი ვადით დადებული და ამდენად, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა არის კანონსაწინააღმდეგო.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხემ სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ კ---- კ----- შრომითი ხელშეკრულების ვადა გავიდა 2018 წლის 05 იანვარს. გაერთიანებაში აღარ არსებობს მატერიალური უზრუნველყოფის სპეციალისტის თანამდებობა. 2018 წლის 06 იანვრიდან დაწესებულებაში არის სასაფლაოების ზედამხედველის სპეციალისტის თანამდებობა. მოსარჩელეს წერილობით შესთავაზეს შრომითი ხელშეკრულების დადება სასაფლაოების ზედამხედველის სპეციალისტის პოზიციაზე, იმავე ოდენობის ხელფასით. კ---- კ-----მა ხელშეკრულების დადების შესახებ წერილობითი მიმართვის ჩაბარებაზე უარი განაცხადა, რის შემდეგაც გაეგზავნა საფოსტო გზავნილი და ჩაბარდა. კ---- კ-----მა უარი განაცხადა სასაფლაოების ზედამხედველის სპეციალისტის პოზიციაზე ხელშეკრულების დადებაზე. მიაჩნია, რომ არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის საფუძველი, რის გამოც სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1 კ---- კ----- 2017 წლის 05 ოქტომბრიდან გათავისუფლებამდე მუშაობდა

ააიპ სამტრედიის მუნიციპალიტეტის გამწვანების და კეთილმოწყობის გაერთიანების მატერიალური უზრუნველყოფის სპეციალისტის თანამდებობაზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 67-69)

-მხარეთა ახსნა-განმარტება (სარჩელი, შესაგებელი სასამართლო სხდომის ოქმი).

3.1.2. კ---- კ----- ააიპ სამტრედიის მუნიციპალიტეტის გამწვანების და კეთილმოწყობის გაერთიანებაში მუშაობდა 2014 წლის 21 მარტიდან სამუშაოდან გათავისუფლებამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულებები, ბრძანებები (ს.ფ.51-69)

-მხარეთა ახსნა-განმარტება (სარჩელი, შესაგებელი, სასამართლო სხდომის ოქმი).

3.1.3. ააიპ სამტრედიის მუნიციპალიტეტის გამწვანების და კეთილმოწყობის გაერთიანების სპეციალისტის თანამდებობაზე კ---- კ-----ს დასაქმების ხანგრძლივობის საერთო ვადა შეადგენს 3 წელსა და 9 თვეს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-შრომითი ხელშეკრულებები (ს.ფ. 51-69);

-მხარეთა ახსნა-განმარტება(იხ. სარჩელი, შესაგებელი სასამართლო სხდომის ოქმი).

3.1.4. მოსარჩელე კ---- კ-----ს ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროისათვის შეადგენდა 400 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-2018 წლის 24 იანვრის ცნობა №13 (ს.ფ.20);

3.1.5 ააიპ სამტრედიის მუნიციპალიტეტის გამწვანების და კეთილმოწყობის გაერთიანების დირექტორის 2018 წლის 05 იანვრის N12 ბრძანებით, ააიპ სამტრედიის მუნიციპალიტეტის გამწვანების და კეთილმოწყობის გაერთიანებასა და კ---- კ-----ს შორის 2017 წლის 05 ოქტომბერს დადებული შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ააიპ სამტრედიის მუნიციპალიტეტის გამწვანების და კეთილმოწყობის გაერთიანების დირექტორის 2018 წლის 05 იანვრის N12 ბრძანება (ს.ფ 19)

3.1.6.არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის „სამტრედიის მუნიციპალიტეტის გამწვანებისა და კეთილმოწყობის გაერთიანება“-ში 2018

წლის ხარჯის, მათ შორის საშტატო განრიგისა და სახელფასო ფონდის დამტკიცების შესახებ სამტრედიის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 19 დეკემბრის N38 232 განკარგულებით შეიცვალა საშტატო ერთეულები, რომლის თანახმად გაერთიანებაში გაუქმდა კ---- კ-----ს მიერ დაკავებული საშტატო ერთეული - სპეციალისტი მატერიალური უზრუნველყოფის დარგში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

-სამტრედიის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს 2017 წლის 19 დეკემბრის N38 232 განკარგულება.(ს.ფ. 88-93)

3.1.7 2018 წლის 09 იანვარს კ---- კ-----ს არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის „სამტრედიის მუნიციპალიტეტის გამწვანებისა და კეთილმოწყობის გაერთიანება“-ს მიერ გაეგზავნა და ჩაბარდა გაერთიანების დირექტორის ბრძანება კ---- კ-----ს 2018 წლის 05 იანვრიდან გათავისუფლების შესახებ და შეთავაზება ამ უკანასკნელის მიერ თანხმობის გაცხადების შემთხვევაში მისი სასაფლაოების ზედამხედველობის დარგში სპეციალისტის თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

2018 წლის 09 იანვარს კ---- კ-----ს არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის „სამტრედიის მუნიციპალიტეტის გამწვანებისა და კეთილმოწყობის გაერთიანება“-ს წერილი (ს.ფ. 101)
საფოსტო გზავნილი (ს.ფ. 102)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. კ---- კ-----ს და ააიპ სამტრედიის მუნიციპალიტეტის გამწვანების და კეთილმოწყობის გაერთიანებას შორის დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

ზემოხსენებული ნორმის კანონისმიერი კომენტარის თანახმად 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 დადებულიად 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 დადებულიად ჩაითვლება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ)

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ კ---- კ-----სა და ერთსა და იმავე დამსაქმებელს (მოპასუხეს) შორის 3 წელზე მეტი ხნის განმავლობაში გრძელდებოდა შრომითი ურთიერთობა. დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 2013 წლის 12 ივნისის საკანონმდებლო ცვლილების ამოქმედებიდან გასულია 1 წელზე მეტი (ასეთი გავიდა 2014 წლის 12 ივნისის), შესაბამისად კ---- კ----- მიმართებაში ვრცელდება დასაქმებულის ინტერესებისა და შრომითი უფლებების დაცვის მიზნით საქართველოს ორგანულ კანონში საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისის თარიღით განხორციელებული ცვლილებების შესაბამისად დადგენილი ზემოხსენებული მოთხოვნები, რომლის შესაბამისად მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება განიხილება უვადო ხელშეკრულებად.

3.2.3. მოპასუხის მიერ მოსარჩელე არ გაფრთხილებულა მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე.

3.2.4 კ---- კ-----სთვის სამუშაოდან გათავისუფლებამდე ტოლფასი სამუშაოს შეთავაზებას ადგილი არ ქონია, სამუშაოდან გათავისუფლების შემდეგ ტოლფასი სამუშაოს შეთავაზებაზე საპასუხოდ კ---- კ-----ს გონივრული ვადა არ მისცემია.

მოპასუხის მიერ შესაგებელსა და სასამართლო სხდომაზე კ---- კ----- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ახალ დამატებით საფუძველად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები იმის თაობაზე, რომ სტრუქტურის ცვლილების გამო შესთავაზეს ტოლფასი თანამდებობა და მოსარჩელემ უარი განაცხადა, ვერ იქნა დადასტურებული. მოპასუხე მხარემ ვერ წარმოადგინა რაიმე სახის მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებდა, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილთ გათვალისწინებულ ვადებში, სამუშაოდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შესახებ გააფრთხილა მოსარჩელე, გათავისუფლებამდე შესთავაზა ტოლფასი სამუშაო და შეთავაზებაზე მიიღო უარი.

საქართველოს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის შესაბამისად მისთვის არავითარ მტკიცებულებას არ აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა, ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად კი სასამართლო მტკიცებულებებს აფასებს თავისი შინაგანი რწმენით, რაც უნდა ემყარებოდეს მათ ყოველმხრივ, სრულ და ობიექტურ განხილვას, რის შემდეგაც მას გამოაქვს დასკვნა საქმისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობის ან არარსებობის შესახებ. ამდენად, ზემოთ მოხმობილი ნორმის შინაარსი ცხადჰყოფს, რომ საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებული ყველა მტკიცებულება თანაბარი ძალისაა და არც ერთ მათგანს უპირატესობა არ ენიჭება. ამასთან სასამართლო ვალდებულია საქმეში არსებული ყველა მტკიცებულება ერთობლიობაში შეაფასოს.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის კანონიერი საფუძვლების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, რაც, გვეხმარება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის განმარტებაში, რომლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. მაგალითისათვის, შესაძლებელია ისევ მივმართოთ „დამსაქმებლის ინიციატივით დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის №158 კონვენციას, რომლის მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, დასაქმებულის სამუშაოდან დათხოვნის კანონიერი საფუძვლების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს.

მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხე იმ გარემოების დასადასტურებლად, რომ კ---- კ-----ს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის მომენტისათვის შესთავაზა დაკავებული პოზიციის ტოლფასი სამუშაო, რაზეც მოსარჩელის მიერ მიიღო უარყოფითი პასუხი, შემოიფარგლა სხდომაზე მიცემული ახსნა-განმარტებით, რაც სასამართლოსთვის არ არის სარწმუნო და საკმარისი.

რაც შეეხება მოპასუხის შუამდგომლობის საფუძველზე დაკითხული მოწმე ა----- ჰ-----ის მიერ მისთვის პირადად ცნობილი გარემოებების შესახებ მიცემული ჩვენებით, სასამართლო ვერ გამოიტანა დასკვნა საქმისათვის ისეთი მნიშვნელობის მქონე გარემოების არსებობის შესახებ, როგორიცაა კ---- კ----- ს მიერ დამსაქმებლის მხრიდან ტოლფას თანამდებობაზე დანიშვნის შეთავაზებაზე უარის გაცხადება. მოწმე ა----- ჰ-----ის განმარტებით, მას

2018 წლის 09 იანვარს დამსაქმებელმა შესთავაზა სასაფლაოების ზედამხედველობის დარგში სპეციალისტის საშტატო ერთეულზე დასაქმება, რაზედაც იგი დაეთანხმა და დასაქმდა კიდეც 2018 წლის 10 იანვრიდან.

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის, სარჩელის ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლიანობის შემოწმებისა და საქმეში არსებულ მტკიცებულებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ სარჩელი საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულა, 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტი, 42-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი;

„ევროპის სოციალური ქარტიის“ 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი;

„დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის კონვენციის მე-4 მუხლი;

ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსის“ პირველი, მე-6, 37-ე, 38-ე მუხლები;

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე და 115-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის 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.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია პირის უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება-შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2-389 გადაწყვეტილებაში გადმოცემული განმარტების თანახმად კონსტიტუციის პირველი პუნქტით დაცულია არამარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება- განახორციელო და შეინარჩუნო ეს სამუშაო.

6.2 სასამართლო განმარტავს, რომ მხარესათვის ხელშეკრულების მოშლის უფლება არ არის შეუზღუდავი: არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. დამსაქმებელს ყოველთვის შეუძლია შექმნას პირობა გამოიყენოს მის ხელთ არსებული უფლებამოსილება და შექმნას წინაპირობა აღნიშნული საფუძვლით დასაქმებულის სამსახურიდან განთავისუფლებისა, თუმცა ასეთის განხორციელებისას ის ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც ისე, რომ ადგილი არ უნდა ჰქონდეს უფლების ბოროტად გამოყენებას. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სახელმწიფოს უპირველესი ამოცანაც სწორედ სამოქალაქო უფლებების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის მიმართ მოპასუხემ არამართლზომიერად გამოიყენა მისთვის მინიჭებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის სამოქალაქო უფლება.

6.3 საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

აღნიშნულთან დაკავშირებით, საყურადღებოა საერთაშორისო აქტები, რომლებიც იცავს დასაქმებულს სამუშაოდან წინასწარი შეტყობინებისა და ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე განთავისუფლებისაგან. კერძოდ, „ევროპის სოციალური ქარტიის“, 4.4 მუხლით (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის №1876-რს დადგენილებით), შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების განხორციელების მიზნით, მხარეები ვალდებულიებას კისრულობენ, აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება. მოცემულ საკითხთან მიმართებაში ამგვარივე შეფასებებით არის ჩამოყალიბებული საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკაც. სახელდობრ საკასაციო სასამართლომ ერთ-ერთ თავის გადაწყვეტილებაში (საქმე №ბს-822-788(კ-06. 6.02.2007 წ.) აღნიშნა, რომ „მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე წინასწარი შეტყობინების /გაფრთხილების/ ვალდებულება ადმინისტრაციის მხრიდან, წარმოადგენს მუშაკის კანონით გათვალისწინებულ სამართლებრივ გარანტიას, მომზადებული შეხვდეს სამუშაოდან განთავისუფლების ფაქტს, რომ ეს არ იყოს

მისთვის მოულოდნელი.“ ასევე საკასაციო სასამართლომ არაერთხელ განმარტა, რომ „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ საერთაშორისო პაქტის (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან) მე-6 მუხლის თანახმად ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას, ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილით, ამ პაქტით მონაწილე სახელმწიფოთა ღონისძიებანი, ამ უფლების სრულად განხორციელების მიზნით, შეიცავს პროფესიულ-ტექნიკური სწავლებისა და მომზადების პროგრამებს, განუხრელი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული განვითარებისა და სრული საწარმოო დასაქმების გზებსა და მეთოდებს ისეთ პირობებში, რომლებიც უზრუნველყოფენ ადამიანის ძირითად პოლიტიკურ და ეკონომიკურ თავისუფლებას. ადამიანის სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებით ასევე მნიშვნელოვან დანაწესს ადგენს 1948 წლის 10 დეკემბრის „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის“ (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) 22-ე მუხლი, რომლის თანახმად ყოველ ადამიანს, როგორც საზოგადოების წევრს, აქვს სოციალური უზრუნველყოფის უფლება და უფლება განხორციელოს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ დარგებში ნაციონალური მეცადინეობისა და საერთაშორისო თანამშრომლობის მეშვეობით და ყოველი სახელმწიფოს სტრუქტურისა და რესურსების შესაბამისად ის უფლებები, რომლებიც აუცილებელია მისი ღირსების შენარჩუნებისა და პიროვნების თავისუფალი განვითარებისათვის, ეჭვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან (იხ. უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა: გადაწყვეტილება ას-549-517-2010 19.10.2010;). განსახილველი თვალსაზრისით ასევე საყურადღებოა საკასაციო სასამართლოს მიერ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში (ას-527-495-2010.11.10.2010) მოცემული განმარტება, რომელშიც აღნიშნულია, რომ „საერთაშორისო სამართლის ნორმები გვაძლევენ უალტერნატივო დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე და სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე, აღნიშნული სტანდარტების ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების თანამდევად მხოლოდ დაქირავებულის სასარგებლოდ შეცვლაზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სახელმწიფოებრივი ნება სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრებისა პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც ცალსახად გულისხმობს დასაქმებულის უფლების დაცვას.

6.4 მოპასუხის მიერ მოსარჩელის სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძველად მითითებული შრომის კონტრაქტის ვადის გასვლა სახეზე არ არის, რადგან განსახილველ სამართლებრივ ურთიერთობაზე ვრცელდება ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილით დასაქმებულის შრომითი უფლებების დაცვის მიზნით 2013 წლის 12 ივნისის შეტანილი ცვლილებები, რომლის თანახმადაც კ--- კ----- დადებული შრომითი ხელშეკრულება განიხილება, როგორც უვადო ხელშეკრულება, რაც გამორიცხავს დამსაქმებლის მიერ დასაქმების შეწყვეტის საპატიო მიზეზად ხელშეკრულების ვადის გასვლაზე აპელირებას. ამდენად, ხელშეკრულების

ვადის გასვლის საფუძვლით მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დაუშვებელი და არამართლზომიერია, რადგან არღვევს განსახილველი კანონით დადგენილ წესს.

6.5. სასამართლო აღნიშნავს, რომ სასამართლო ამოწმებს მხოლოდ გასაჩივრებული ბრძანების გამოცემის სამართლებრივ საფუძვლებს და ამდენად, არაა ვალდებული შეამოწმოს მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მოპასუხის მიერ შემდგომ მითითებული სხვა დამატებითი საფუძვლები, მაგრამ განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მიერ მოხდენილი იქნა რა ასეთის შემოწმებაც, ვერც აღნიშნულმა ჰპოვა დადასტურება. კერძოდ, მოპასუხის მიერ შესაგებელსა და სასამართლო სხდომაზე კ---- კ----- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ახალ დამატებით საფუძველად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები იმის თაობაზე, რომ საშტატო განრიგში ცვლილების გამო შესთავაზეს დაკავებული პოზიციის ტოლფასი თანამდებობა და რომ მოსარჩელემ უარი განაცხადა, დამსაქმებელმა ვერ დაადასურა. რაც შეეხება აიპის მიერ მისთვის 2018 წლის 09 იანვარს მისი სამუშაოდან დათხოვნის შემდეგ გაგზავნილ შეთავაზების წერილს ტოლფას სამუშაოზე დასაქმების შესახებ, იგი არადროულია, ატარებს ფორმალურ ხასიათს, ვინაიდან იგი მოსარჩელეს გაეგზავნა სამუშაოდან დათხოვნის შემდეგ და კ---- კ-----ს არ მიეცა გონივრული ვადა შეთავაზებაზე საპასუხოდ. შეთავაზებამდე უფრო ადრე 2018 წლის 09 იანვარს იგივე თანამდებობაზე დასაქმება გაერთიანების ადმინისტრაციამ შესთავაზა ა----- - ჭ-----ეს, რომელმაც თანხმობა განუცხადა შეთავაზებაზე, 2018 წლის 10 იანვრიდან დაინიშნა და დღემდე მუშაობს დასახელებულ პოზიციაზე.

გარდა ამისა, ზემოხსენებული საფუძველი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერ საფუძვლადაც რომ იქნას მიჩნეული, მისი გამოყენება მოითხოვს საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის სხვა ნორმების გათვალისწინებას, კერძოდ 38-ე მუხლისას, რომელიც იმპერატიულად ადგენს, რომ დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით (ორგანიზაციული ცვლილებები) გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. განსახილველ შემთხვევაში არც ზემოთ მოხმობილ ნორმათა დაცულობაა სახეზე.

6.6. „ევროპის სოციალური ქარტიის“ 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ავალდებულებს ხელშემკვრელი სახელმწიფოს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის

გარეშე.

გარდა ზემოთ აღნიშნულისა, სასამართლო უფლებამოსილია, შრომით დავასთან დაკავშირებით სასამართლო გადაწყვეტილების მიღებისას, როგორც შთაგონების წყარო, გამოიყენოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ძალისხმევით საერთაშორისო სამართალში დამკვიდრებული შრომითი სტანდარტები, საერთაშორისო შრომითი რეკომენდაციები, რომელთაც ასახვა ჰპოვეს შრომითი უფლებების დაცვის მომცველ სხვადასხვა სახის საერთაშორისო კონვენციებში, თუნდაც ასეთი არ იყოს საქართველოს სახელმწიფოს მიერ რატიფიცირებული. მოცემულ შემთხვევაში სასამართლო ამგავრად განიხილავს და მიიჩნევს „დასაქმების შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის (158)¹ კონვენციას, რომლის მე-4 მუხლის თანახმად „დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა, თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი.

განსახილველ შემთხვევაში დამსაქმებლის მიერ კ--- კ----- როგორც დასაქმებულთან, მიმართებაში, ზემოხსენებული საერთაშორისო ნორმებით დადგენილი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის არც ერთი კანონიერი საფუძველი წარმოდგენილი არ არის.

6.7. საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით .

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

განსახილველ შემთხვევაში არ არსებობს რა კ--- კ-----ს სამუშაოდან განთავისუფლების კანონშესაბამისი სამართლებრივი საფუძველი, სახეზეა კანონის იმპერატიულ დანაწესებთან ნების გამოვლენის შეუსაბამობა, რის გამოც - ააიპ სამტრედიის მუნიციპალიტეტის გამწვანების და კეთილმოწყობის გაერთიანების დირექტორის 2018 წლის 05 იანვრის N12 ბრძანება კ--- კ----- - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ არის ბათილი.

6.8. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად 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.

განსახილველ შემთხვევაში ბათილია რა სამტრედიის მუნიციპალიტეტის გამწვანების და კეთილმოწყობის გაერთიანების დირექტორის 2018 წლის 05 იანვრის N12 ბრძანება ამავე გაერთიანების სპეციალისტთან კ---- კ----- ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ და არ არსებობს დასაქმებულის მიერ მისი სამუშაოდან გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობა, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს კ---- კ----- ტოლფასი სამუშაოთი, ასეთად კი მოპასუხე თავის ახსნა განმარტებაში მიუთითებს პოზიციაზე - სპეციალისტი სასაფლაოების ზედამხედველობის დარგში, რაც სადავოდ არ გაუხდია არც მოსარჩელე მხარეს.

6.10. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს, დასაქმებულს მიეცემა შრომის ანაზღაურება სრული ოდენობით. მოცდენად უნდა ჩაითვალოს იმგვარი ვითარებაც, როდესაც შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის შედეგად, დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შერულების შესაძლებლობა ესპობა, ვინაიდან, ამევე დროს, არსებობს დასაქმებულის ნება განახორციელოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულება და მიიღოს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების არამართლობიერად მოშლის მომენტიდან დასაქმებულის სამუშაოზე აღდგენამდე დრო დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოცდენაა. საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის ბათილად ცნობა შედეგობრივი თვალსაზრისით იწვევს ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილობამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი გათავისუფლებით მიაღდა. შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას სდევს თან. შესაბამისად კ---- კ----- --ს უნდა აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური 2018 წლის 05 იანვრიდან სამსახურში ტოლფას თანამდებობაზე - სპეციალისტი სასაფლაოების ზედამხედველობის დარგში, დასაქმებამდე, ყოველთვიურად 400 ლარის ოდენობით.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი

ნაწილის 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. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის მიერ სარჩელზე წინასწარ გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით, ხოლო წარმომადგენლის დახმარებისათვის (საადვოკატო მომსახურებისათვის) კი 500 ლარის ოდენობით, რაც მითითებული ნორმის საფუძველზე უნდა დაეკისროს მოპასუხეს.

მოსარჩელე კ---- კ-----ს უნდა დაუბრუნდეს მის მიერ სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ ზედმეტად გადახდილი 120 ლარი.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 39-ე, 53-ე, 243-244-ე, 248-ე-249-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა:

1. კ---- კ-----ს სარჩელი დაკმაყოფილდეს.

1.1 ბათილად იქნას ცნობილი ააიპ სამტრედიის მუნიციპალიტეტის გამწვანების და კეთილმოწყობის გაერთიანების დირექტორის 2018 წლის 05 იანვრის N12 ბრძანება კ---- კ----- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ;

1.2 ააიპ სამტრედიის მუნიციპალიტეტის გამწვანების და კეთილმოწყობის გაერთიანებამ უზრუნველყოს კ---- კ-----ს სამუშაოდან გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას სამუშაოზე დასაქმება საშტატო ერთეულზე - სპეციალისტი სასაფლაოების ზედამხედველობის დარგში.

1.3. კ---- კ-----ს აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური სამუშაოდან

გათავისუფლების დღიდან (2018 წლის 05 იანვარი) სამუშაოდან გათავისუფლებამდე დაკავებული თანამდებობის ტოლფას სამუშაოზე დასაქმებამდე თანამდებობრივი სარგოს - 400 ლარის ოდენობით.

2. მოპასუხე ააიპ სამტრედიის მუნიციპალიტეტის გამწვანების და კეთილმოწყობის გაერთიანებას კ--- კ-----ს სასარგებლოდ დაეკისროს სარჩელზე ამ უკანასკნელის მიერ წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის-100 ლარისა და წარმომადგენლის დახმარებისათვის (საადვოკატო მომსახურებისათვის) გაწეული ხარჯის -500 ლარის ანაზღაურება;

3. მოსარჩელე კ--- კ-----ს სახელმწიფო ხაზინიდან დაუბრუნდეს 2018 წლის 02 თებერვალს სს „საქართველოს ბანკში“ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი 120 ლარის ოდენობით, რომლის რეკვიზიტებია: საგადასახადო დავალება #5; რეფერენსი -6263723669, მიმღების დასახელება - ხაზინის ერთიანი ანგარიში; მიმღების ანგარიში/სახაზინო კოდი -300213150; მიმღების ბანკის კოდი - TRESGE22;

4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით სამტრედიის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით;

5. 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 სამტრედიის რაიონული სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

**მოსამართლე
ზარქუა**

ნონა