

საქმე N 110210018002385740

№2-----2018წელი



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

25 მაისი 2018 წელი

ქ. ზესტაფონი

ზესტაფონის რაიონული სასამართლო
მოსამართლე შოთა ნიკურაძე
სხდომის მდივანი **სოფიო ბელელაძე**

მოსარჩელე - გ-----;

წარმომადგენელი - მ-----

მოპასუხე - ა(ა) იპ „თე-----ი“;

წარმომადგენელი- ბ-----

დავის საგანი: შრომითი ხელშეკრულების პირობაში ცვლილების შეტანა, გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა.

ბათილად იქნას ცნობილი ა(ა) იპ „თე-----
-----ის“ უფროსის 2----- ბრძანება გ----- სამსახურიდან
გათავისუფლების თაობაზე.

ა(ა) იპ „თე-----სა“ და გ-----ს
შორის 2----- დადებული შრომითი ხელშეკრულების 6.1 პუნქტში
შევიდეს ცვლილება და ხელშეკრულება დადებულად ჩაითვალოს
განუსაზღვრელი ვადით.

გ----- აღდგენილ იქნას გათავისუფლებამდე დაკავებულ თანამდებობაზე -
ა(ა) იპ „თე-----ის“ დირექტორის
მოადგილის თანამდებობაზე.

გ-----ს აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური, გათავისუფლების დღიდან, სამუშაოზე აღდგენამდე.

გადაწყვეტილება სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში მიექცეს დაუყოვნებლივ აღსასრულებლად.

სარჩელის გარემოებები: 2----- ა(ა) იპ „თე-----
-----სა” და გ-----ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 3 თვის ვადით და აღნიშნულ სამსახურში გ----- დაინიშნა დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე. მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე, ა(ა) იპ „თე-----ის” დირექტორის 2----- ბრძანებით შრომითი ხელშეკრულების ვადა გაგრძელდა სამი თვით, 28 ივლისიდან 2017 წლის 28 ოქტომბრამდე. შემდგომში, ასევე მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე, ა(ა) იპ „თე-----ის” დირექტორის 2017 წლის 30 ოქტომბრის ბრძანებით შრომითი ხელშეკრულების ვადა გაგრძელდა ერთი თვით, 2017 წლის 30 ოქტომბრიდან 2017 წლის 30 ნოემბრამდე. 2017 წლის 30 ნოემბრის ბრძანებით შრომითი ხელშეკრულების ვადა გაგრძელდა ერთი თვით, 2017 წლის 30 ნოემბრიდან 2017 წლის 31 დეკემბრამდე. 2018 წლის იანვარში ჩვეულებრივად გააგრძელა მუშაობა, სამსახურმა საწვავის ტალონებიც მისცა, თუმცა იანვრის 20 რიცხვში, ხელფასის დარიცხვის დღეს, როცა ხელფასი არ ჩაერიცხა, გაარკვია, რომ იგი სამსახურიდან გათავისუფლებული იყო. როდესაც დოკუმენტაცია მოითხოვა, დაადგინა, რომ სამსახურიდან გათავისუფლებული იყო 2----- ბრძანებით „შრომის კოდექსის” 37-ე მუხლის „ბ” ქვეპუნქტის საფუძველზე - შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. მისი სამსახურიდან გათავისუფლება უკანონოა, ვინაიდან იგი დანიშნული იყო საშტატო ერთეულით განსაზღვრულ თანამდებობაზე და მასთან ხელშეკრულება უნდა დადებულიყო ერთი წლით ან უვადოდ. ასეთი მოკლევადიანი ხელშეკრულებები იდება მხოლოდ კანონით ზუსტად განსაზღვრულ შემთხვევებში, რომლებსაც ადგილი არ ჰქონია და ხელშეკრულების ვადა ეწინააღმდეგება კანონს. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, სამსახურიდან გათავისუფლება უკანონოა და მისი ყველა მოთხოვნა უნდა დაკმაყოფილდეს.

2. მოპასუხის პოზიცია.

მოპასუხე მხარემ სარჩელი არ ცნო.

შესაგებლის გარემოებები: 2----- ხელშეკრულების დადება მოხდა მხარეთა შეთანხმებით, შემდგომშიც ხელშეკრულების ვადის გაგრძელებებიც მხარეთა შეთანხმებით მოხდა და გ-----ს ხელშეკრულების პირობები არც ერთ შემთხვევაში არ გაუპროტესტებია. გ----- სამსახურიდან გათავისუფლდა

კანონიერად, ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო, 2----- მას გააცნეს გათავისუფლების ბრძანება 2-----რსვე, თუმცა მოსარჩელემ ბრძანების ჩაბარებაზე ხელი არ მოაწერა.

მოპასუხის წარმომადგენელმა სასამართლოს მთავარ სხდომაზე სარჩელის ხანდაზმულობაზეც მიუთითა.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

**3.1. 2----- ა(ა) იპ „თე-----
---სა” და გ-----ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 3 თვის ვადით და აღნიშნულ სამსახურში გ----- დაინიშნა სამსახურის საშტატო ნუსხით გათვალისწინებულ - დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე.**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:
_ 2----- შრომის ხელშეკრულებას, ა(ა) იპ „თე-----
-----ის” წესდებას, მხარეთა ახსნა-განმარტებებს.

**3.2. 2----- შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის შესახებ ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე, ა(ა) იპ „თე-----
-----ის” დირექტორის 2----- N-----
მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადა გაგრძელდა სამი თვით, 2017 წლის 28 ივლისიდან 2017 წლის 28 ოქტომბრამდე.**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:
_ 2----- შეთანხმებას შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის შესახებ, ა(ა) იპ „თე-----ის”
დირექტორის 2----- N-- ბრძანებას.

**3.3. 2017 წლის 30 ოქტომბრის შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის შესახებ ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე, ა(ა) იპ „თე-----
-----ის” დირექტორის 2-----
----- მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადა გაგრძელდა ერთი თვით, 2017 წლის 30 ოქტომბრიდან, 2017 წლის 30 ნოემბრამდე.**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:
_ 2----- შეთანხმებას შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის შესახებ, ა(ა) იპ „თე-----
ის” დირექტორის 2----- ბრძანებას.

3.4. 2017 წლის 30 ნოემბრის შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილების

**შეტანის შესახებ ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე, ა(ა) იპ „თე-----
-----ის” დირექტორის 2-----**

**N1-- ბრძანებით მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების
ვადა გაგრძელდა ერთი თვით, 2017 წლის 30 ნოემბრიდან, 2017 წლის 31
დეკემბრამდე.**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:
_ 2017 წლის 30 ნოემბრის შეთანხმებას შრომით ხელშეკრულებაში ცვლილების
შეტანის შესახებ, ა(ა) იპ „თე-----
-----ის” დირექტორის 2----- N1-- ბრძანებას.

**3.5. ა (ა) იპ „თე-----ის”
დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე გ----- ყოველთვიური
შრომის ანაზღაურება -თანამდებობრივი სარგო ძირითადად შეადგენდა
659 ლარს.**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:
- გ----- ადვოკატის 2----- წერილს, ა (ა) იპ „თე-----
-----ის” დირექტორის 2018 წლის 23 აპრილის
წერილს და მასზე თანდართულ საგადასახადო მოთხოვნებს, საბანკო ანგარიშის
ამონაწერს.

**3.6. ა (ა) იპ „თე-----ის”
დირექტორის 2----- ბრძანებით გ----- გათავისუფლდა
სამსახურიდან „საქართველოს შრომის კოდექსის” 37-ე მუხლის „ბ”
ქვეპუნქტის შესაბამისად -შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის
გამო.**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:
ა (ა) იპ „თე-----ის” დირექტორის
2----- ბრძანებას.

**3.7. 2-----რს ა (ა) იპ „თე-----
-----ის” საქმეთა მმართველმა ნ---- ბ----- გ-----ს გააცნო მისი
სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანება, გ-----მ ბრძანება არ ჩაიბარა
და ბრძანების მეორე პირზე ხელი არ მოაწერა.**

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:
- მოპასუხის ახსნა- განმარტებას, 2----- ა (ა) იპ „თე-----
-----ის” საქმეთა მმართველის ნ---- ბ----- მიერ
შედგენილ აქტს.

3.8.ა (ა) იპ „თე-----ის“
დირექტორის 2----- წერილით გ-----ს, მისივე მოთხოვნის
საფუძველზე, განემარტა გათავისუფლების საფუძველი - საქართველოს
შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტის
შესაბამისად - შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

გ----- განცხადებას ა (ა) იპ „თე-----
-----ის“ მიმართ (თარიღი მითითებული არ არის), (ა) იპ „თე-----
-----ის“ დირექტორის 2----- წერილს.

3.9. 2----- ა(ა) იპ „თე-----
-----სა“ და გ-----ს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების
6.1. პუნქტი, დასაქმებულთან 3 თვიანი შრომითი ხელშეკრულების
დადების თაობაზე ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის
კანონმდებლობას და არის ბათილი.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა ახსნა-განმარტებების, აგრეთვე მათ მიერ საქმის მასალებად
წარმოდგენილ წერილობით მტკიცებულებათა სასამართლოს შინაგანი რწმენის
საფუძველზე ერთობლიობაში შეფასების შედეგად, სასამართლო მივიდა
დასკვნამდე, რომ გ----- სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

„საქართველოს კონსტიტუცია“; „ევროპის სოციალური ქარტია“; საქართველოს
შრომის კოდექსის მე-6, 32-ე, 37-ე, 38-ე, 44-ე, 53-ე მუხლები; საქართველოს
სამოქალაქო კოდექსის 54-ე, 115-ე, 327-ე, 408-ე, 411- 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 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 რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

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

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

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

ამავე კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწყობის პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. მე-2 ნაწილის თანახმად კი, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის შესაბამისად ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1 ნაწილით, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით, ხოლო მე-3 ნაწილით პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე გ-----სა და ა(ა) იპ „თე-----
-----ს” შორის შრომითი ურთიერთობა
წარმოიშვა ხელშეკრულების საფუძველზე. კერძოდ: 2----- ა(ა) იპ
„თე-----სა” და გ-----ს
შორის გაფორმდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, ხელშეკრულების
ვადა განისაზღვრა 3 თვით და აღნიშნულ სამსახურში გ-----
დაინიშნა სამსახურის საშტატო ნუსხით გათვალისწინებულ -
დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე. 2017 წლის 28 ივლისს
შრომითი ხელშეკრულების ვადა გაგრძელდა სამი თვით, 2017 წლის 30
ოქტომბერს მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების

ვადა გაგრძელდა ერთი თვით და 2017 წლის 30 ნოემბერს მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადა გაგრძელდა ერთი თვით.

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

კერძო სამართლის სხვა დარგების მსგავსად, შრომით სამართალშიც მოქმედებს სამოქალაქო **კოდექსით** განმტკიცებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეები თავისუფალნი არიან დადონ (ან არ დადონ) ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ მათი შინაარსი, მათ შორის, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა. თუმცა, კერძო სამართლის სუბიექტებს მოქმედების თავისუფლება მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ ფარგლებში აქვთ, რაც ურთიერთობის ძლიერი მხარის მიერ სუსტის საწინააღმდეგოდ ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილებას ემსახურება. სწორედ ზემოაღნიშნული მიზნით იყო განპირობებული ქართველი კანონმდებლის მიერ **შრომის კოდექსში შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნების შემოღება და ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დადების დასაშვებობის ფარგლების განსაზღვრა**. საქართველოს **შრომის კოდექსი** 2013 წლის ცვლილებებამდე არ იცნობდა **შრომის** ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნებას, ვინაიდან არ ითვალისწინებდა ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრისათვის საფუძვლის არსებობის სავალდებულობას. 2013 წლის 12 ივნისის ცვლილებების ტექსტით კი კანონმდებელმა, დასაქმებულის სოციალური ინტერესებიდან გამომდინარე, ვადიანი **შრომის** ხელშეკრულებები გარკვეულ რეგულაციას დაუქვემდებარა, რაც ასევე ვადის განსაზღვრის კონკრეტული წინაპირობების ფორმულირებასაც მოიცავს.^[2] (იხ. უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 12 თებერვლის **№ას-1251-1191-2014 განჩინება**) .

საქართველოს შრომის კოდექსი“ 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ პუნქტის შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ხელშეკრულების ვადის ამოწურვა, თუმცა მხარეთა შორის შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის ვადის დადგენის პირობებში, სასამართლომ უნდა შეაფასოს, სამართლებრივი თვალსაზრისით, რამდენად დასაშვებია იყო გ-----სთან 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ურთიერთობა, მით უფრო, იმ ცვლილებების გათვალისწინებით, რომლებიც საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელდა და რომელიც დასაქმებულთა უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული (შრომის

კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელებული ცვლილებები ძალაშია 2013 წლის 4 ივლისიდან).

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე- 1² ნაწილის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

ამდენად, აღნიშნული ნორმა განსაზღვრავს იმ გარემოებათა კონკრეტულ ჩამონათვალს, რაც შრომითი ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით გაფორმების სამართლებრივი საფუძველი შეიძლება გახდეს. აღნიშნული კი ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს, **სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება, ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით.** ეს ჩანაწერი განაპირობებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს. ამავდროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს `სხვა ობიექტურ გარემოებასაც`, რაც, თავის მხრივ, 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.**

ამდენად, შრომის კოდექსი ნამდვილად ითვალისწინებს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას, თუმცა, ამასთან ერთად კოდექსი ასევე ადგენს, რომ ერთ წელზე მცირე ვადით ხელშეკრულების დადება შესაძლებელია მხოლოდ ობიექტური პირობების არსებობისას. შესაბამისად, ზემოხსენებული რომელიმე გარემოებების არარსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან დადოს სულ მცირე ერთწლიანი ხელშეკრულება ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით (უვალო შრომითი

ხელშეკრულება), ამდენად, როცა შრომითი ხელშეკრულება დადებულია ერთ წელზე ნაკლები ვადით უნდა არსებობდეს შრომის კოდექსში მითითებული - ასე ვთქვათ საპატიო გარემოებებიდან რომელიმე.

წარმოდგენილ სამართალწარმოებაში მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავს კანონით გათვალისწინებულ, 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების დადების საფუძველს, ამასთან, მოპასუხემ ვერც საქმის განხილვისას დაასახელა ისეთი ობიექტური გარემოება, რომელითაც შესაძლოა გამართლებული ყოფილიყო შრომით ხელშეკრულების სამი თვით დადების ფაქტი. ამდენად, მე-6 მუხლის ზემოაღნიშნული რეგულაციით დადგენილი საპატიო მიზეზის არარსებობის გამო, დამსაქმებელი ვალდებული იყო დაედო შრომითი ხელშეკრულება მინიმუმ ერთი წლის ვადით.

განსახილველ შემთხვევაში, **დადგენილია, რომ 2----- ა(ა) იპ „თე-----სა” და გ-----ს შორის თავიდანვე გაფორმდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, თუმცა შრომითი ხელშეკრულების 6.1. პუნქტი, ხელშეკრულების 3 თვით ვადის დადების თაობაზე, წინააღმდეგობაში მოდის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილთან, რომელიც ამომწურავად განსაზღვრავს იმ გარემოებათა ჩამონათვალს, როდესაც 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება შესაძლებელია. აქვე ნიშანდობლივია აღინიშნოს, რომ საქმეში არ მოიპოვება რაიმე მტკიცებულება, რომელიც ისეთი ობიექტური გარემოების არსებობას დაადასტურებდა, რომელიც, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის კონტექსტში, ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადებას გაამართლებდა.**

ამასთან, თუ შრომითი ურთიერთობა თავისი ხანგძლივობიდან გამომდინარე ავტომატურად არ არის გადასული უვადო შრომით ურთიერთობაში, ვადის განსაზღვრის დროს უნდა დადგინდეს, რომ მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების ვადაა ერთი წელი.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების

ტვირთი, რომელთა მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი. ამასთან, არამარტო მოსარჩელეა ვალდებული ამტკიცოს სარჩელში მოყვანილი გარემოებები, არამედ მოპასუხეცაა ვალდებული დაამტკიცოს მის მიერ შესაგებელში მოყვანილი გარემოებები.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარემ ვერ წარმოადგინა მტკიცებულებები მოსარჩელესთან 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადების, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლის არსებობის შესახებ.

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

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიაჩნია, რომ 2----- ა(ა) იპ „თე-----სა“ და გ-----ს შორის გაფორმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების 6.1. პუნქტი, დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების 3 თვით დადების თაობაზე ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კანონმდებლობას, კერძოდ, წინააღმდეგობაში მოდის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილთან, შესაბამისად **საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების აღნიშნული პირობა ბათილია და მასში უნდა შევიდეს ცვლილება .**

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვინაიდან მხარეთა შორის დაიდო ვადიანი ხელშეკრულება, და ამასთან, ვინაიდან არ არსებობდა ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით დადების საფუძველი და ხელშეკრულების პირობა მისი 3 თვით დადების თაობაზე ეწინააღმდეგება კანონს და ბათილია, ხოლო „შრომის კოდექსის“ მე-6 მუხლის თანახმად, შესაბამისი გამონაკლისი საფუძვლის გარეშე შრომის ხელშეკრულება იდება არანაკლებ 1 წლით, ივარაუდება და უნდა დადგინდეს, რომ მხარეთა შორის 2----- დადებული შრომის ხელშეკრულების მოქმედების ვადაა 1 წელი.

ამდენად, მხარეთა შორის დადებულ 2----- შრომითი ხელშეკრულების 6.1 პუნქტში უნდა შევიდეს ცვლილება და ხელშეკრულების ვადად განისაზღვროს 1 წელი.

**6.3. 2----- ა(ა) იპ „თე-----
-----სა” და გ-----ს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 6.1.
პუნქტი, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის შესახებ არის ბათილი და
ა(ა) იპ „თე-----ის” დირექტორის
ბრძანება შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“
ქვეპუნქტის საფუძველზე, გ----- სამასახურიდან
გათავისუფლებაზე (შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლასთან
დაკავშირებით), ემყარება ხელშეკრულების ბათილ პირობას.**

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.

სასამართლო განმარტავს, რომ 1 წელზე ნაკლებ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადება მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევებშია შესაძლებელი, რაც მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე არ არის.

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით ((საქართველოს შრომის კოდექსის 1.2. მუხლი).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის დეფინიციის თანახმად კი, ვადა წარმოადგენს ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელიც საჭიროებს მხარეთა შორის შეთანხმებას.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-9 ნაწილის „ა” პუნქტის თანახმად შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობაა - შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა (ვადა).

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

**აღნიშნულიდან გამომდინარე, ვინაიდან მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების პირობა შრომითი ხელშეკრულების 3 თვის ვადით დადების თაობაზე ბათილია, ამასთან, შრომითი ხელშეკრულების დადებიდან გასული არ იყო 1 წელი, შესაბამისად ა(ა) იპ „თე-----
-----სის” უფროსის 2----- ბრძანება ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლის გამო, გ----- სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე, უკანონოა და ბათილად უნდა იქნას ცნობილი.**

6.4. მოსარჩელე ითხოვს სამუშაოზე აღდგენას.

2----- მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადა, 1 წელი გავიდა 2018 წლის 28 აპრილს.

ამდენად, ვინაიდან, საქმის განხილვის დროისათვის გ-----სთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადა უკვე გასულია, მას უარი უნდა ეთქვას სამსახურში აღდგენაზე.

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

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

სსკ-ის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება.

დასახელებული 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.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად „თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.“

მოცემულ შემთხვევაში, ვინაიდან გ----- სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლდა 2-----რს, მას ხელშეკრულების მოქმედების ვადაში, იძულებითი მოცდენის დროისათვის -2018 წლის 3 იანვრიდან 2018 წლის 28 აპრილის ჩათვლით პერიოდში უნდა მიეცეს მიუღებელი შრომის ანაზღაურება.

6.6. მოპასუხემ მიუთითა სარჩელის ხანდაზმულობაზე. განმარტა, რომ მოსარჩელეს დარღვეული აქვს სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების გასაჩივრების შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული პროცედურა და ვადები, კერძოდ, სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ მისთვის ცნობილი გახდა 2-----რს, ხოლო მან სარჩელი აღძრა 2018 წლის 4 აპრილს. ამდენად, დარღვეულია ბრძანების გასაჩივრების „შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლის 4-5-6 ნაწილებით გათვალისწინებული ვადები და მისი სარჩელი არის ხანდაზმული.

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 სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე სასამართლო ავტომატურად, თავისი ინიციატივით არ მსჯელობს. შეჯიბრებითობის პრინციპიდან გამომდინარე აღნიშნული გარემოების მითითება მხარეთა ვალდებულებაა და მხარის მიერ მოთხოვნის ხანდაზმულად მიჩნევის შემთხვევაში მსჯელობს სასამართლო ამ გარემოების შესახებ.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 201-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, მოპასუხემ პასუხში (შესაგებელში) სრულყოფილად და თანამიმდევრობით უნდა იყოს ასახული მოპასუხის მოსაზრებები სარჩელში მითითებულ თითოეულ ფაქტობრივ გარემოებასა და მტკიცებულებასთან დაკავშირებით. თუ მოპასუხე არ ეთანხმება სარჩელში მოყვანილ რომელიმე გარემოებას, იგი ვალდებულია მიუთითოს ამის მიზეზი და დაასაბუთოს შესაბამისი არგუმენტაციით;

წინააღმდეგ შემთხვევაში მას ერთმევა უფლება, შეასრულოს ასეთი

მოქმედება საქმის არსებითად განხილვის დროს.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხემ ფაქტობრივი გარემოება - მოსარჩელის მიერ გათავისუფლების შესახებ ბრძანების გასაჩივრების „შრომის კოდექსის“ 38-ე მუხლით გათვალისწინებული პროცედურის დარღვევის და მოთხოვნის ხანდაზმულობის თაობაზე, მიუთითა მხოლოდ საქმის მთავარ სხდომაზე, მან შესაგებლის წარმოდგენისას და ასევე საქმის მოსამზადებელ ეტაპზე არ გამოიყენა თავისი საპროცესო უფლება არ მიუთითა სარჩელის ხანდაზმულობაზე, შესაბამისად, საქმის მთავარ სხდომაზე ამ გარემოებაზე მითითება არ არის დასაშვები და გაზიარებული ვერ იქნება სასამართლო მიერ.

7. პროცესის ხარჯები.

„სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის „ა“ პუნქტის თანახმად, საერთო სასამართლოებში განსახილველ საქმეებზე სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან თავისუფლდებიან: ფიზიკური პირები-სარჩელებზე ხელფასის გადახდევინების შესახებ და სხვა მოთხოვნებზე შრომის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც გამომდინარეობს შრომის სამართლებრივი ურთიერთობიდან.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე 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. 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

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელეს გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის, ხელშეკრულებაში ცვლილების შეტანის და სამუშაოზე აღდგენის ნაწილში გადახდილი აქვს სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით. ვინაიდან სასამართლომ, თავისი გადაწყვეტილებით მიიჩნია, რომ მოსარჩელე სამუშაოდან უკანონოდ იქნა გათავისუფლებული, ბათილად იქნა ცნობილი გათავისუფლების შესახებ ბრძანება, ხელშეკრულების 6.1 პუნქტში შევიდა ცვლილება (მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენაზე უარი ეთქვა არა იმის გამო, რომ მართლზომიერად გათავისუფლდა სამუშაოდან, არამედ იმის გამო, რომ გასული

იყო ხელშეკრულების ვადა), მოპასუხეს მის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს გადახდილი ბაჟისა და საადვოკატო მომსახურების თანხების ანაზღაურება.

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 248-ე, 243-ე, 244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვიტა:

1. მოსარჩელის გ----- (პ/ნ 2----- სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

2. ბათილად იქნას ცნობილი ა(ა)იპ „თე-----
-----ის“ (ს/კ 4----- დირექტორის 2----- ბრძანება გ-----
სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

3. მხარეთა ა(ა)იპ „თე-----სა“ (ს/კ 4----- და გ-----ს შორის 2----- დადებული შრომითი ხელშეკრულების 6.1 პუნქტში შევიდეს ცვლილება და ხელშეკრულების ვადად განისაზღვროს 1 წელი.

4. გ-----ს (პ/ნ 2----- უარი ეთქვას სამუშაოზე აღდგენაზე.

5. მოპასუხე ა(ა)იპ „თე-----ს“ (ს/კ 4----- მოსარჩელე გ----- სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი მოცდენის დროისათვის -2018 წლის 3 იანვრიდან 2018 წლის 28 აპრილის ჩათვლით პერიოდში მიუღებელი შრომის ანაზღაურების გადახდა.

6. მოპასუხე ა(ა)იპ „თე-----ს“ (ს/კ 4----- მოსარჩელე გ----- სასარგებლოდ დაეკისროს გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 (ასი) ლარისა და საადვოკატო მომსახურების თანხის 200 (ორასი) ლარის, სულ 300 (სამასი) ლარის ანაზღაურება.

7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში **ზესტაფონის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით.**

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებული პირებისათვის, ასევე პატიმრობაში მყოფი იმ პირებისათვის, რომლებსაც არ ჰყავთ კანონიერი წარმომადგენელი, გადაწყვეტილების ასლის გაგზავნასა და ჩაბარებას უზრუნველყოფს სასამართლო ამავე კოდექსის 70-78-ე მუხლებით დადგენილი წესით.

პირები, რომლებიც არ განეკუთვნებიან საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 46-ე მუხლით გათვალისწინებულ სუბიექტებს, ვალდებულნი არიან გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და

არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდნენ **ზესტაფონის რაიონულ სასამართლოში** და ჩაიბარონ გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე:

შოთა ნიკურაძე

