



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

30 მაისი, 2018 წელი

ქუთაისი

შესავალი ნაწილი
ქუთაისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე - გოჩა დიდავა
სხდომის მდივანი - თეონა აბზიანიძე

მოსარჩელე - თ-----ე;

წარმომადგენელი - ა-----ბ-----ე;

წარმომადგენელი - კ-----ი კ-----ე;

მოპასუხე - ააიბ „ო-----ი“;

წარმომადგენელი - გ-----ო-----ე;

წარმომადგენელი - მ----ჩ-----ე;

დავის საგანი - გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი ააიბ „ო-----ის“ გამგეობის თავმჯდომარის ე-----კ-----ის გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ.

1.2. თ-----ე აღდგენილ იქნეს ააიბ „ო-----ის“ ფინანსისტად.

1.3. თ-----ეს აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური სრულად სამუშაოზე აღდგენამდე, თვეში 705,63 ლარი.

მოსარჩელის განმარტებით, 2017 წლის 01 მარტის ხელშეკრულებით მუშაობდა ააიბ „ო-----ში“ ფინანსისტად. აღნიშნულ ორგანიზაციაში

მუშაობდა 2007 წლიდან, რაზედაც დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ფორმდებოდა ხელშეკრულებები, თუმცა 2017 წლის აგვისტოდან დამსაქმებელმა ხელშეკრულება არ გაუგრძელა, მაშინ როდესაც 2017 წლის 31 ივლისის შემდეგ ანუ 01 აგვისტოდან არ გამოცემულა ბრძანება მისი განთავისუფლების შესახებ - შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო ხელშეკრულების შეწყვეტაზე. გარდა ამისა, მოსარჩელის განმარტებით, მოქმედი შრომის კოდექსის თანახმად, ვინაიდან ხელშეკრულება დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის 2007 წლიდან და მათ შორის ბოლო სამი წლის განმავლობაში იდებოდა ზედიზედ, ხელშეკრულება ითვლება უვადოდ გაგრძელებულად.

მიუხედავად ამისა, ააიპ „ო-----ის“ გამგეობის თავმჯდომარემ ე----- კ-----ემ ყოველგვარი ახსნა-განმარტებისა და დასაბუთების გარეშე აღარ დაუშვა სამუშაოზე და თანამშრომლებისგან გაიგო, რომ გათავისუფლებული იყო სამსახურიდან და მის ადგილზე მუშაობდა ე----- კ-----ის დის მაზლი. აღნიშნულის გამო იძულებული გახდა 2017 წლის 03 აგვისტოს მიემართა ორგანიზაციის ხელმძღვანელისათვის რათა მისთვის ჩაებარებინათ ბრძანება გათავისუფლების შესახებ და შრომითი ხელშეკრულების ასლები. 2017 წლის 26 აგვისტოს მიიღო წერილი, რომლითაც ე----- კ-----ე ატყობინებდა, რომ მის შემთხვევაში, მათ მიერ გამოყენებული იქნა წინასწარი წერილობითი შეტყობინების ფორმა, მათ შორის შრომითი ურთიერთობების დასრულების შესახებ. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ არც მანამდე და არც დღემდე არანაირი შეტყობინება წერილობითი ფორმით არ მიუღია. ამის გამო წერილი გაუგზავნა ორგანიზაციას, რომ ეცნობებინა მისთვის თუ როდის გამოაგზავნეს მათ წერილში ხსენებული შეტყობინება და გადმოეცათ მისთვის 2017 წლის 03 აგვისტომდე გამოგზავნის, ჩაბარების და წერილის დოკუმენტების დამამტკიცებელი ასლები, თუმცა პასუხი დღემდე არ მიუღია. მიუხედავად ამდენი გაურკვევლობისა, მოპასუხე მხარის მიერ გამოგზავნილი წერილით ცნობილი გახდა, რომ მოსარჩელესა და დამსაქმებელს შორის შრომითი ურთიერთობა დასრულებულა და ამის თაობაზე წერილობითაც უცნობებიათ, მაგრამ მოსარჩელემ ეს მხოლოდ 2017 წლის 26 აგვისტოს შეიტყო. მოსარჩელეს მიაჩნია, რომ სამსახურიდან გათავისუფლებულია უკანონოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე და 38-ე მუხლების დარღვევით, რის გამოც ითხოვს გადაწყვეტილების ბათილად ცნობას, სამუშაოზე დაუყოვნებლივ აღდგენას და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებას.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო. შესაგებელში

აღნიშნულია, რომ მართალია მოსარჩელე მხარე 2007 წლიდან იმყოფებოდა შრომით ურთიერთობაში ააიპ „ო-----თან“, მაგრამ 2017 წლის 01 მარტიდან მასთან შეიცვალა შრომითი ხელშეკრულების პირობები. თ-----ის მიზანს წარმოადგენს სასამართლოს შეცდომაში შეყვანა, ვინაიდან მოსარჩელისათვის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ ცნობილი იყო როგორც ხელშეკრულების გაფორმების მომენტში, ასევე შრომითი ურთიერთობის დასრულებამდე 2 თვით ადრე. ორგანიზაციის ხელმძღვანელის მიერ ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით ეცნობა, რომ სრულდებოდა შრომითი ხელშეკრულება და გამოეყენებინა მისი კუთვნილი შვებულება, გარდა ამისა მას არაერთხელ სიტყვიერად განემარტა აღნიშნულის შესახებ. 2017 წლის 03 აგვისტოს წერილით მოსარჩელე ითხოვდა ორი სახის დოკუმენტს - გათავისუფლების ბრძანებას და ხელშეკრულების ასლებს. მხარის მითითება, რომ მან შრომითი ურთიერთობების დასრულების შესახებ შეიტყო მაშინ როდესაც წერილი გაეგზავნა ორგანიზაციიდან, არასწორია, ვინაიდან ის მანამდე ინფორმირებული იყო ამის შესახებ.

გარდა აღნიშნულისა, მოპასუხის წარმომადგენლის განმარტებით, თ-----ე წლებია მუშაობს სს „თიბისი ბანკში“ სრულ განაკვეთზე, იგი არ დადიოდა სამსახურში ააიპ „ო-----ში“, შესაბამისად უხეშად არღვევდა ხელშეკრულებას და არ ასრულებდა მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს, რის შესახებაც არაერთხელ იქნა გაფრთხილებული და გაუკეთდა შეთავაზება, რომ აერჩია ორი სამსახურიდან ერთ-ერთი. ხელშეკრულებით ის ვალდებული იყო კვირაში 16 საათი გაეტარებინა სამსახურში და შეესრულებინა მასზე დაკისრებული ვალდებულებები, მოსარჩელე კი განმარტავდა, რომ სამსახურში სიარული მას არ შეეხებოდა, რადგანაც მას შეეძლო ეს საქმე სხვა ადგილიდანაც შეესრულებინა, რაზედაც მიეცა სიტყვიერი გაფრთხილებები, უფრო მეტიც დატაცებული აქვს ორგანიზაციის კუთვნილი პორტატული კომპიუტერი და არ აბრუნებს მას.

მარტის თვიდან თ-----ის ნახევარ განაკვეთზე გადასვლის შემდეგ მისმა მეუღლემ ა----- კ-----ემ მოიწერა წერილი პარტნიორ ორგანიზაციებთან და დონორებთან, რომლითაც აპროტესტებდა მოსარჩელის გადაყვანას მომდევნო 5 თვის განმავლობაში ნახევარ განაკვეთზე და აგვისტოს თვიდან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტას. ამ წერილის საპასუხოდ მას განემარტა გარემოებები და კიდევ ერთხელ მოხდა შეხსენება ორგანიზაციაში განსახორციელებელი ცვლილებების შესახებ. წერილითაც ნათლად ჩანს, რომ არამარტო მოსარჩელესთან, არამედ ყველა თანამშრომელთან სრულდებოდა შრომითი ურთიერთობები აგვისტოდან (რადგან ბიუჯეტში აღარ იყო გათვალისწინებული

ხელფასები, პროექტის დასრულების გამო).

ააიპ „ო-----ი“ ახორციელებს პროექტს დონორი ორგანიზაციის ფინანსური მხარდაჭერით. ამ პროექტის ფარგლებში დაქირავებულ თანამშრომელთა სახელფასო ფონდი ამოიწურა 2017 წლის აგვისტოსათვის და მის შემდეგ ორგანიზაციას ხელფასი პროექტის არც ერთ მონაწილე პირზე არ გაუცია. არასწორია მოსარჩელის განმარტება, იმის თაობაზე, რომ მის ადგილზე აყვანილი იქნა სხვა პირი, ვინაიდან ორგანიზაციაში გაუქმდა ფინანსისტი პოზიცია, რაც დასტურდება სარჩელზე თანდართული თანამშრომელთა ფუნქციური განაწილების შესახებ ინფორმაციით.

მოპასუხე მიიჩნევს, რომ სასარჩელო მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს, ვინაიდან მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა კანონის სრული დაცვით, გამომდინარე იქედან, რომ ორგანიზაცია დამოკიდებულია გრანტზე და სხვა შემოსავლები მას არ გააჩნია, ხელშეკრულება მოსარჩელეს გაუფორმდა იმ მოცულობით რა დრომდეც შეეძლო ორგანიზაციას მის მიერ დაკავებული პოზიციის დაფინანსება. პროექტი დასრულდა და ორგანიზაციას ამ ეტაპზე არა თუ ფინანსისტი, საერთოდ არ ყავს შტატში თანამშრომელი. შრომითი ხელშეკრულებები გაფორმებულია მიღებული გრანტით გათვალისწინებული ბიუჯეტის ფარგლებში.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2014 წლის 01 იანვარს ააიპ „ო-----სა“ და თ----- --ეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება N03 და ხელშეკრულების დასრულების ვადა განისაზღვრა 2014 წლის 30 აპრილი. თ-----ე მიღებული იქნა ფინანსისტის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი (გადასახადების გამოკლებით) განისაზღვრა 1024.80 ლარით. ხელშეკრულების 6.1. მუხლის თანახმად დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრა ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2014 წლის 01 იანვარის N03 ხელშეკრულება (ს.ფ. 23-26).
- 2014 წლის 01 იანვრის ხელშეკრულების დანართი (ს.ფ. 27-28).

3.1.2. 2014 წლის 01 მაისს ააიპ „ო-----სა“ და თ----- ეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება N03 და ხელშეკრულების

დასრულების ვადა განისაზღვრა 2014 წლის 31 დეკემბერი. თ-----ე მიღებული იქნა ფინანსისტის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი (გადასახადების გამოკლებით) განისაზღვრა 1075.20 ლარით. ხელშეკრულების 6.1. მუხლის თანახმად დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრა ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2014 წლის 01 მაისის N03 ხელშეკრულება (ს.ფ. 29-32).
- 2014 წლის 01 მაისის ხელშეკრულების დანართი (ს.ფ. 33-34).

3.1.3. 2015 წლის 01 იანვარს ააიზ „ო-----სა“ და თ----- --ეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება N03 და ხელშეკრულების დასრულების ვადა განისაზღვრა 2015 წლის 30 აპრილი. თ-----ე მიღებული იქნა ფინანსისტის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი (გადასახადების გამოკლებით) განისაზღვრა 1075.20 ლარით. ხელშეკრულების 6.1. მუხლის თანახმად დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრა ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2015 წლის 01 იანვრის N03 ხელშეკრულება (ს.ფ. 35-38).
- 2015 წლის 01 იანვრის ხელშეკრულების დანართი (ს.ფ. 39-40).

3.1.4. 2015 წლის 01 მაისს ააიზ „ო-----სა“ და თ----- ეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება N03 და ხელშეკრულების დასრულების ვადა განისაზღვრა 2015 წლის 31 დეკემბერი. თ-----ე მიღებული იქნა ფინანსისტის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი (გადასახადების გამოკლებით) განისაზღვრა 1075.20 ლარით. ხელშეკრულების 6.1. მუხლის თანახმად დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრა ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2015 წლის 01 მაისის N03 ხელშეკრულება (ს.ფ. 41-44).
- 2015 წლის 01 მაისის ხელშეკრულების დანართი (ს.ფ. 45-46).

3.1.5. 2016 წლის 01 იანვარს ააიზ „ო-----სა“ და თ----- --ეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება N03 და ხელშეკრულების დასრულების ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 30 აპრილი. თ-----ე მიღებული იქნა ფინანსისტის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი

(გადასახადების გამოკლებით) განისაზღვრა 1128.80 ლარით. ხელშეკრულების 6.1. მუხლის თანახმად დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრა ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2016 წლის 01 იანვრის N03 ხელშეკრულება (ს.ფ. 53-56).
- 2016 წლის 01 იანვრის ხელშეკრულების დანართი (ს.ფ. 57-58).

3.1.6. 2016 წლის 01 მაისს ააიზ „ო-----სა“ და თ-----
ეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება N03 და ხელშეკრულების
დასრულების ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 31 დეკემბერი. თ-----
მიღებული იქნა ფინანსისტის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი
(გადასახადების გამოკლებით) განისაზღვრა 1128.80 ლარით. ხელშეკრულების 6.1.
მუხლის თანახმად დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრა ორშაბათიდან
პარასკევის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2016 წლის 01 მაისის N03 ხელშეკრულება (ს.ფ. 47-50).
- 2016 წლის 01 მაისის ხელშეკრულების დანართი (ს.ფ. 51-52).

3.1.7. 2017 წლის 01 იანვარს ააიზ „ო-----სა“ და თ-----
--ეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება N03 და ხელშეკრულების
დასრულების ვადა განისაზღვრა 2017 წლის 31 იანვარი. თ-----
მიღებული იქნა ფინანსისტის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი
(გადასახადების გამოკლებით) განისაზღვრა 1128.80 ლარით. ხელშეკრულების 6.1.
მუხლის თანახმად დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრა ორშაბათიდან
პარასკევის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის 01 იანვრის N03 ხელშეკრულება (ს.ფ. 59-62).
- 2017 წლის 01 იანვრის ხელშეკრულების დანართი (ს.ფ. 63-64).

3.1.8. 2017 წლის 01 თებერვალს ააიზ „ო-----სა“ და თ-----
-----ეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება N03 და ხელშეკრულების
დასრულების ვადა განისაზღვრა 2017 წლის 28 თებერვალი. თ-----
მიღებული იქნა ფინანსისტის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი
(გადასახადების გამოკლებით) განისაზღვრა 564.50 ლარით. ხელშეკრულების 6.1.
მუხლის თანახმად დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრა ორშაბათიდან

პარასკევის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის 01 თებერვლის N03 ხელშეკრულება (ს.ფ. 65-68).
- 2017 წლის 01 თებერვლის ხელშეკრულების დანართი (ს.ფ. 69-70).

3.1.9. 2017 წლის 01 მარტს ააიპ „ო-----სა“ და თ-----
ეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება N03 და ხელშეკრულების
დასრულების ვადა განისაზღვრა 2017 წლის 31 ივლისი. თ-----ე მიღებული
იქნა ფინანსისტის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი
(გადასახადების გამოკლებით) განისაზღვრა 564.50 ლარით. ხელშეკრულების 6.1.
მუხლის თანახმად დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრა ორშაბათიდან
პარასკევის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის 01 მარტის N03 ხელშეკრულება (ს.ფ. 17-20).
- 2017 წლის 01 მარტის ხელშეკრულების დანართი (ს.ფ. 21-22).

3.1.10. 2017 წლის 03 აგვისტოს თ-----ემ განცხადებით მიმართ ააიპ „ო-----
-----ს“ და მოითხოვა მისი განთავისუფლების შესახებ ბრძანება
და 2007 წლიდან მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ასლები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის 03 აგვისტოს თ-----ის განცხადება (ს.ფ. 71).

3.1.11. 2017 წლის 24 აგვისტოს ააიპ „ო-----ის“
თავმჯდომარე ე----- კ-----ის წერილით, რომელიც მოსარჩელეს ჩაბარდა 2017
წლის 26 აგვისტოს, ეცნობა, რომ ბრძანების გამოცემა თანამშრომლის მიღების ან
გათავისუფლების შესახებ ორგანიზაციის პრაქტიკაში დანერგილი არ არის.
მოსარჩელის შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ გამოყენებული იქნა წინასწარი
წერილობითი შეტყობინების ფორმა, შრომითი ურთიერთობების დასრულების
შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის 24 აგვისტოს ააიპ „ო-----ის“ მიმართვა
(ს.ფ. 72).

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. დადგენილია, რომ 2017 წლის 30 მაისს მოსარჩელე თ-----ემ მოპასუხე ააიპ „ო-----ის“ თავმჯდომარისგან მიიღო ელექტრონული ფოსტით შეტყობინება, რომლითაც მას ეცნობა შემდეგი: „დღევანდელი მონაცემებით 34 საშვებულებო დღე გაქვს გამოუყენებელი. 2017 წლის 31 ივლისს როგორც იცი სრულდება ხელშეკრულება. ამიტომ მომწერე შვებულებისათვის შენთვის სასურველი დღეები, რასაც გამოყენების შემთხვევაში გ-----ი შესაბამისად გაატარებს დროის აღრიცხვის ფურცელში. გთხოვ გაითვალისწინო, რომ საშვებულებო დღეების გამოუყენებლობის შემთხვევაში საშვებულებო დღეების ანაზღაურება ვერ მოხდება.“

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ამონაწერი ე----- კ-----ის ელფოსტიდან (ს.ფ. 126).

3.2.2. დადგენილია, რომ 2017 წლის 01 ივნისს მოსარჩელე თ-----ემ მისი ელფოსტიდან შეტყობინება გაუგზავნა გ----- ც-----ეს, რომლითაც აცნობა, რომ იყენებდა შვებულებას 01.06-დან 23.06-მდე, დანარჩენი დღეების გამოყენებაზე კი მოიფიქრებდა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- თ-----ის საფოსტო შეტყობინება (ს.ფ. 127).

- შვებულების მოთხოვნა (ს.ფ. 201-202).

3.2.3. დადგენილია, რომ 2017 წლის აგვისტოდან ააიპ „ო-----ი“ თანამშრომელთა ფუნქციურ განაწილებას მოახდენდა შემდეგი სახით: 1. გ----- ო-----ე - იურისტი/პროექტის ასისტენტი; 2. მ----- ჩ-----ე - იურისტი/პროექტის ასისტენტი; 3. მ----- ქ-----ძე - იურისტი/პროექტის ასისტენტი; 4. თ----- ხ-----ე - იურისტი/პროექტის ასისტენტი; 5. შ----- ლ-----ი - იურისტი/პროექტის ოფიცერი; 6. გ----- ც-----ე - ფინანსურ-ადმინისტრაციული ასისტენტი; 7. ე----- კ-----ე - პროექტის კოორდინატორი; 8. მ----- დ-----ე - პროექტის ოფიცერი/მობილიზატორი; 9. ი----- ც-----ი - პროექტის ოფიცერი/მობილიზატორი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის აგვისტოდან ააიპ „ო-----ის“ თანამშრომელთა ფუნქციური განაწილების შესახებ ინფორმაცია (ს.ფ. 168-170).

3.2.4. ააიპ „კ----- (LAG)“ თავმჯდომარის დ-----ის წერილით დადგენილია, რომ აღნიშნული ორგანიზაცია თანამშრომლობს

ააიპ „ო-----თან“, რომლის ფარგლებშიც 2017 წელს მოქმედებდა ორი საგრანტო ხელშეკრულება, რომლებიც დაფინანსებული იყო ნორვეგიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს და გაეროს ლტოლვილთა უმაღლესი კომისარიატის მიერ. შესაბამისად საგრანტო ხელშეკრულება L-----002-ის მოქმედება დასრულდა 2017 წლის 30 აპრილს, ხოლო საგრანტო ხელშეკრულება L-----/001-ის მოქმედება დასრულდა 2017 წლის 31 დეკემბერს. საგრანტო ხელშეკრულება L-----/001-ის ფარგლებში თანამშრომლების სახელფასო განაკვეთები განსაზღვრული იყო 2017 წლის ივლისი-აგვისტოს ჩათვლით, ხოლო 2017 წლის აგვისტოს შემდეგ პროექტი გადავიდა დასკვნით ფაზაში, რომელიც გულისხმობდა შესრულებული სამუშაოს მონიტორინგსა და შეფასებას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- კ----- თავმჯდომარის დ-----ის წერილი (ს.ფ. 204-205).

3.2.5. საქმეში ერთ-ერთი სადავო საკითხია იცოდა თუა არა მოსარჩელემ, რომ მას 2017 წლის 31 ივლისს უმთავრდებოდა ხელშეკრულების ვადა. მოსარჩელე ამტკიცებს, რომ ხელშეკრულების ვადის გასვლის შესახებ მან არაფერი იცოდა და მიიჩნევს, რომ ხელშეკრულება დამსაქმებელთან ითვლება უვადოდ გაგრძელებულად. იგი გათავისუფლებულია ორგანიზაციის ხელმძღვანელის მიერ უკანონოდ. მოპასუხე ამტკიცებს, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი გახდა ხელშეკრულების ვადის გასვლა და გრანტით გათვალისწინებული პროექტის დასრულება.

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

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

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ აღნიშნულ გარემოებებს და შესაბამისად, ისინი მიეთითება მათ მიერ.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი ადგენს მხარეთა მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთის განაწილების სტანდარტს, მხარეს, რომელიც თავის მოთხოვნას თუ შესაგებელს აფუძნებს კონკრეტულ ფაქტობრივ გარემოებას, ეკისრება მითითებული გარემოების მტკიცების ტვირთი.

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, რომლის მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია.

სასამართლო განმარტავს, რომ სამოქალაქო სამართალში მოქმედებს პრინციპი "affirmanti, non negati, incumbit probatio"- "მტკიცების ტვირთი ეკისრება მას, ვინც ამტკიცებს და არა მას, ვინც უარყოფს". ამ დებულებიდან გამომდინარე, უნდა განისაზღვროს, ვინ რა უნდა ამტკიცოს.

შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე. სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N158-ე კონვენციას „დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ აღნიშნული კონვენცია შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. მით უმეტეს, შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც მთლად ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი ერთურობის მიმართ. დამსაქმებელი, ასეთი შინაარსის სამართალურთიერთობაში წარმოადგენს ხელშეკრულების ძლიერ მხარეს; მას მიუწვდება ხელი ყველა იმ საჭირო მექანიზმსა და მონაცემზე, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის რაიმე სახის ცვლილება უნდა დასაბუთდეს. ისეთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას უკვე დამკვიდრებული და წლების განმავლობაში ჩამოყალიბებული კონკრეტული შრომითი ურთიერთობის ცვლილებაზე, სწორედ დამსაქმებელი ხდება პირი, რომელმაც მის მიერ გამოვლენილი ნების მართლზომიერება უნდა ამტკიცოს მის ხელთ არსებული შესაბამისი ინსტრუმენტებით. სწორედ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ მის მიერ გამოვლენილი ნება შესაბამისობაშია როგორც შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ სამართლის წყაროებთან, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლთან, რომლის თანახმადაც, ყოველი სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად.

განსახილველ სამართალურთიერთობაში მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წინაპირობა გახდა ხელშეკრულების ვადის გასვლა და

გრანტით გათვალისწინებული პროექტის დასრულება.

მოპასუხემ წარმოადგინა ელექტრონული ფოსტით გაგზავნილი შეტყობინება, რომლითაც მოსარჩელეს ეცნობა შემდეგი: „დღევანდელი მონაცემებით 34 საშვებულებო დღე გაქვს გამოუყენებელი. 2017 წლის 31 ივლისს როგორც იცი სრულდება ხელშეკრულება. ამიტომ მომწერე შვებულებისათვის შენთვის სასურველი დღეები, რასაც გამოყენების შემთხვევაში გ-----ი შესაბამისად გაატარებს დროის აღრიცხვის ფურცელში. გთხოვ გაითვალისწინო, რომ საშვებულებო დღეების გამოუყენლობის შემთხვევაში საშვებულებო დღეების ანაზღაურება ვერ მოხდება.“

ასევე წარმოადგინა საგრანტო ხელშეკრულება (#L-----/001), რომლის თანახმად, „კ-----ა“ („LAG“) და ააიპ „ო-----ს“ შორის დაიდო ხელშეკრულება საქართველოში დევნილთათვის უფასო იურიდიული დახმარების პროექტის ფარგლებში, რომელიც დაფინანსებული იქნა გაეროს ლტოლვილთა უმაღლესი კომისარიატის (UHNCR) მიერ. პროექტის სახელი: უფასო იურიდიული მომსახურება იმერეთის რეგიონში მცხოვრები დევნილებისათვის, პროექტის ნომერი: L-----/001 (UHNCR). ხელშეკრულების დაწყების თარიღი: 2017 წლის 1 იანვარი, ხელშეკრულების დასრულების თარიღი: 2017 წლის 31 დეკემბერი.

პროექტის განხორციელებისათვის გამოყოფილი გრანტის საერთო ოდენობა შეადგენს 49512,50 ლარს.

ხელშეკრულებაზე დართულია 2017 წლის იანვარ-დეკემბერის პროექტის ბიუჯეტი, სადაც მითითებულია, რომ მოსარჩელე თ-----ე არის პროექტის ფინანსისტი.

ყოველთვიური ხარჯების სავარაუდო გეგმით დგინდება, რომ 2017 წლის იანვარ-დეკემბერში მოსარჩელე თ-----ის ხარჯი გაწერილია მარტიდან ივლისის ჩათვლით.

დადგენილია, რომ საგრანტო ხელშეკრულებას (#L-----/001) ახალავს დანართი D, სადაც მითითებულია თანამშრომელთა სია, მათ შორის მოსარჩელე თ-----ე, რომლის სამუშაო განაკვეთი შეადგენს - 78.36%, დასაქმების დაწყების თარიღად მითითებულია 2017 წლის 01 მარტი, ხოლო დამთავრების თარიღად 2017 წლის 31 ივლისი.

დადგენილია, რომ საგრანტო ხელშეკრულებაში (#L-----/001) 2017 წლის 01 მარტს შევიდა ცვლილება N1, რომლის მიხედვითაც განსაზღვრული მოდიფიკაცია

შეეხება პარტნიორის პერსონალის ხარჯებს (დანართი A-პროექტის ბიუჯეტი და დანართი D -თანამშრომელთა სია), გრანტის საერთო ღირებულებად განისაზღვრა 51 505,22 ლარი.

ცვლილება N1-ზე დართული დანართებიდან დგინდება, რომ მოსარჩელე თ-----
---ეს შეუმცირდა ხელფასის ოდენობა და განისაზღვრა 705.63 ლარით.

მოსარჩელე თ-----ის სამუშაო განაკვეთი შეადგენს - 39.18%, დასაქმების დაწყების თარიღად მითითებულია 2017 წლის 01 მარტი, ხოლო დამთავრების თარიღად 2017 წლის 31 ივლისი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- ამონაწერი ე----- კ-----ის ელფოსტიდან (ს.ფ. 126).
- საგრანტო ხელშეკრულება L-----/001 (ს.ფ. 130-135).
- საგრანტო ხელშეკრულება L-----/001-ის დანართი D (ს.ფ. 156).
- საგრანტო ხელშეკრულება L-----/001-ის ცვლილება N1 (ს.ფ. 164-167).

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა სასარჩელო განცხადება, მოისმინა მხარეთა განმარტებანი, შეაფასა საქმეში არსებული მტკიცებულებები, მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან დათხოვნილია კანონის მოთხოვნათა დაცვით, რის გამოც სარჩელი გათავისუფლების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების გაუქმების, სამუშაოზე აღდგენისა და იძულებით განაცდურის ანაზრაურების თაობაზე, უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც იხელმძღვანელა სასამართლომ

- საქართველოს კონსტიტუცია.
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.
- საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი.
- საქართველოს შრომის კოდექსი.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის თანახმად, შრომა თავისუფალია. შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, განისაზღვრება კანონით.

6.2. ადამიანის უფლებათა საყოვეთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის 1-3 ნაწილით:

1. ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.

2. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ანაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე.

3. ყოველ მუშაკს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას თვითონ მისთვის და მისი ოჯახისათვის და რომელსაც, როცა აუცილებელია, ემატება სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია შრომის თავისუფლება. იგი ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს სოციალურ უფლებას წარმოადგენს. ამ უფლების სწორი შინაარსობრივი გააზრებისათვის უპირველეს ყოვლისა უნდა განისაზღვროს, თავად ცნება „შრომის“ მნიშვნელობა. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2-389 გადაწყვეტილებაში, საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე მ--- ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“ აღნიშნა, რომ „ადამიანის ნებისმიერი საქმიანობა ვერ ჩაითვლება „შრომად“ და არ ექვემდებარება დაცვას კონსტიტუციის 30-ე მუხლის საფუძველზე. „შრომად“ შეიძლება გავიგოთ მხოლოდ ისეთი საქმიანობა, რომელიც მატერიალური და სულიერი თვალსაზრისით ემსახურება ადამიანის ცხოვრების საფუძვლის შექმნასა და შენარჩუნებას. შრომა, ერთის მხრივ, წარმოადგენს ადამიანის მატერიალური უზრუნველყოფის, ხოლო მეორეს მხრივ, პიროვნული თვითრეალიზაციისა და განვითარების საშუალებას. ადამიანის პროფესიული საქმიანობა შეიძლება მოიცავდეს რამოდენიმე მიმართულებას, მაგრამ საქმიანობის ნაწილი წარმოადგენს კონსტიტუციით დაცულ სიკეთეს მაშინ, როდესაც ის განგრძობადი და მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან მისი ჩამოცილებით აღარ იარსებებდა შემოსავლის მომტანი პროფესიული საქმიანობის ძირითადი მიმართულება“. ამდენად, საკონსტიტუციო სასამართლო მოცემულ გადაწყვეტილებაში, კონსტიტუციით აღიარებული „შრომის“ ცნების ქვეშ მოიაზრებს ისეთ საქმიანობას, რომელიც მატერიალური შემოსავლის მომტანია ან როცა ის პირის პროფესიული საქმიანობის განუყოფელ და ძირითად ნაწილს წარმოადგენს.

როგორც საქართველოს კონსტიტუციის, ისე საერთაშორისო ხელშეკრულებების ანალიზით დგინდება, რომ შრომის თავისუფლება არ გულისხმობს მხოლოდ იძულებითი შრომის აკრძალვას, ის გაცილებით ფართო ცნებაა, რომელიც მოიცავს უფლებათა ვრცელ სპექტრს: პროფესიისა და საქმიანობის სახეობის არჩევის თავისუფლებას, შრომითი შესაძლებლობების თავისუფალ გამოყენებას, სათანადო სამუშაო პირობებით უზრუნველყოფას, სამართლიანი და ადექვატური გასამრჯელოს მიღების უფლებას, სამსახურიდან უსაფუძვლო გათავისუფლებისა და ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისაგან დაცულობას და რაც მთავარია თავად უმუშევრობისგან დაცვის უფლებას. საქართველოს კონსტიტუციის 32-ე მუხლის თანახმად, სახელმწიფო ხელს უწყობს უმუშევრად დარჩენილ საქართველოს მოქალაქეს დასაქმებაში. საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პირობები და უმუშევრის სტატუსი განისაზღვრება კანონით. სწორედ ამ კონსტიტუციური დებულების საფუძველზე, ქვეყანაში დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მისაღწევად, სახელმწიფო ვალდებულია გაატაროს ღონისძიებათა კომპლექსი, რომელიც მოიცავს დასაქმების სპეციალური პროგრამების შემუშავებასა და განხორციელებას, დასაქმების უფასო სამსახურების შექმნას, კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიულ მომზადებასა და გადამზადებას, უმუშევართა სოციალური დაცვისა და დასაქმების ხელშეწყობასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა სახის პროექტების დაფინანსებას და ა. შ. თავისთავად შრომის უფლება მოიცავს მასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა უფლებასა და მოვალეობას. შრომის უფლება ისეთ დებულებათა ნაკრებია, რომლებიც თანაბრად ითვალისწინებს, როგორც ტრადიციულ თავისუფლებებს, ისე უფლებებისადმი თანამედროვე მიდგომებსა და ვალდებულებებზე ორიენტირებულ პერსპექტივას, რომელიც მოიცავს მკაცრად განსაზღვრულ სამართლებრივ მოვალეობებს და პოლიტიკურ ვალდებულებებს. სიტყვა „შრომა“ განიხილება სამსახურის გაწევად სხვა ადამიანისთვის, ამ ადამიანის ხელმძღვანელობით და ამ სამსახურისთვის ანაზღაურების მიღებად.

6.3. საქართველოში შრომითი ურთიერთობების ძირითადი მარეგულირებელი აქტია „საქართველოს შრომის კოდექსი“. საკითხები, რომელიც ამ კანონით არ რეგულირდება, უნდა დარეგულირდეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის, საქართველოს კონსტიტუციის ან საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მეორე მუხლის პირველი და მეორე ნაწილით:

1. შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

2. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

ამავე კოდექსის მეშვიდე მუხლის თანახმად, „შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ურთიერთობა არის დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დამსაქმებლისათვის ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობებისას დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს დამსაქმებლის მიერ დადგენილი და უზრუნველყოფილ „შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების“ პირობებში და მას ანაზღაურება მიეცემა საბოლოო პროდუქტის ხარისხის მიუხედავად.

მტკიცებულებათა ანალიზით დადგენილია, რომ თ-----ე 2007 წლიდან მუშაობდა ააიპ „ო-----ში“. მისი პოზიცია იყო ფინანსისტის თანამდებობა. სადავო არაა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა. მოსარჩელე მოპასუხის სასარგებლოდ ასრულებდა დაკისრებულ მოვალეობებს და სანაცვლოდ ღებულობდა შეთანხმებულ ანაზღაურებას.

6.4. მოსარჩელე მოითხოვს ბათილად იქნეს ცნობილი ააიპ „ო-----ის“ გამგეობის თავმჯდომარის ე----- კ-----ის გადაწყვეტილება მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, თ-----ე აღდგენილ იქნეს ააიპ „ო-----ის“ ფინანსისტად და აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური სრულად სამუშაოზე აღდგენამდე, თვეში 705,63 ლარი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა.

როგორც უკვე განიმარტა ააიპ „ო-----ი“ ახორციელებს პროექტს დონორი ორგანიზაციის ფინანსური მხარდაჭერით. ორგანიზაცია დამოკიდებულია გრანტზე და სხვა შემოსავლები მას არ გააჩნია. შრომითი ხელშეკრულებები გაფორმებულია მიღებული გრანტით გათვალისწინებული ბიუჯეტის ფარგლებში. ააიპ „ო-----ის“ გამგეობის თავმჯდომარე ე----- კ-----ე სხვა სუბიექტებთან ურთიერთობაში წარმოადგენს ორგანიზაციას, ამიტომ იგი დებულებით უფლებამოსილია მართოს იგი და მისი ინტერესიდან გამომდინარე დადოს შრომითი ხელშეკრულება ან

შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა. შრომით ურთიერთობაში ერთ-ერთ მხარეს წარმოადგენდა ააიპ „ო-----ი“ და მან მისი თავმჯდომარის მეშვეობით მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლით.

დადგენილია, რომ საგრანტო ხელშეკრულება (#L-----/001) „კ-----ა“ („LAG“) და ააიპ „ო-----ს“ შორის დაიდო საქართველოში დევნილთათვის უფასო იურიდიული დახმარების პროექტის ფარგლებში, რომელიც დაფინანსებული იქნა გაეროს ლტოლვილთა უმაღლესი კომისარიატის (UHNCR) მიერ.

„გრანტების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, გრანტი არის გრანტის გამცემის (დონორის) მიერ გრანტის მიმღებისათვის უსასყიდლოდ გადაცემული მიზნობრივი სახსრები ფულადი ან ნატურალური ფორმით, რომლებიც გამოიყენება კონკრეტული ჰუმანური, საგანმანათლებლო, სამეცნიერო-კვლევითი, ჯანმრთელობის დაცვის, კულტურული, სპორტული, ეკოლოგიური, სასოფლო-სამეურნეო განვითარებისა და სოციალური პროექტების, აგრეთვე სახელმწიფოებრივი ან საზოგადოებრივი მნიშვნელობის პროგრამების განხორციელებისათვის.

ამავე კანონის მე-5 მუხლის თანახმად, გრანტის გაცემის სამართლებრივი საფუძველია წერილობითი ხელშეკრულება გრანტის გამცემსა (დონორსა) და გრანტის მიმღებს შორის. ხელშეკრულება უნდა შეიცავდეს გრანტის გაცემის მიზანს, მოცულობას, სახსრების გამოყენების კონკრეტულ მიმართულებას, მათი ათვისების ვადებს და ამ ძირითად მოთხოვნებს, რომლებსაც გრანტის გამცემი (დონორი) უყენებს გრანტის მიმღებს.

გრანტი გამოიყენება მხოლოდ ხელშეკრულებაში აღნიშნული მიზნებისათვის. სხვა მიზნებისათვის გრანტის გამოყენება დასაშვებია მხოლოდ გრანტის გამცემის (დონორის) თანხმობით.

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

მხარეებს შორის 2017 წლის 01 მარტს ააიპ „ო-----სა“ და თ-----ეს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება N03 და ხელშეკრულების ვადა განისაზღვრა 2017 წლის 31 ივლისი. თ-----ე მიღებული იქნა ფინანსისტის თანამდებობაზე და მისი ყოველთვიური ხელფასი (გადასახადების გამოკლებით) განისაზღვრა 564.50 ლარით. ხელშეკრულების 6.1. მუხლის თანახმად დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრა ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით, რაც გულისხმობს მას, რომ მხარეთა შრომითი ურთიერთობა

შეზღუდულია სახელშეკრულებო ვადით. ეს ვადა კი 2017 წლის 31 ივლისს გავიდა. ამის შემდგომი შრომითი ურთიერთობა მხარეთა ნებაზეა დამოკიდებული.

მოსარჩელე განმარტავს, რომ 2007 წლიდან და მათ შორის ბოლო სამი წლის განმავლობაში ზედიზედ იდებოდა მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულებები დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის და ითვლება, რომ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია უვადოდ.

დადგენილია, რომ ააიპ „ო-----ი“ ახორციელებს პროექტს დონორი ორგანიზაციების ფინანსური მხარდაჭერით. ამ პროექტის ფარგლებში დაქირავებულ თანამშრომელთა სახელფასო ფონდი ამოიწურა 2017 წლის აგვისტოსთვის. აგვისტოს შემდეგ ორგანიზაციას არ გაუცია ხელფასი პროექტის მონაწილე არც ერთ პირზე. ორგანიზაციის შემოსავალი არის მხოლოდ დონორი ორგანიზაციიდან მიღებული გრანტი. მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულებები გაფორმებულია მიღებული გრანტით გათვალისწინებული ბიუჯეტის ფარგლებში.

საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს როგორც უვადო, ისე განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებას. კონკრეტული მიზნით დადებული ვადიანი ხელშეკრულება სახეზეა, როდესაც ხელშეკრულების ხანგრძლივობა უკავშირდება სამუშაოს შესრულების სახეს, მიზანსა და სამუშაოს შინაარსს. ის გარემოება, როდესაც ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარე უკავშირებს სახელშეკრულებო ურთიერთობის დასრულებას, არის განსაზღვრადი და დამახასიათებელი ამ ურთიერთობისთვის. შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილი კონკრეტული მიზნით დადებული ვადიანი ხელშეკრულების შემდეგ შემთხვევებს ითვალისწინებს: 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.

ამგვარად, კანონი დამსაქმებელს შესაძლებლობას უტოვებს, კანონში პირდაპირ ჩამოთვლილის გარდა სხვა შემთხვევებშიც გააფორმოს კონკრეტული მიზნიდან გამომდინარე ვადიანი ხელშეკრულება. „ე“ ქვეპუნქტში მითითებულ „ობიექტურ გარემოებაში“ მხოლოდ ისეთი გარემოება უნდა განიხილებოდეს, რომელიც განაპირობებს სამუშაოს დროებით ხასიათს.

საქართველოს შრომის კოდექსის რეგულირება მიმართულია უპირატესად

განუსაზღვრელი ვადით ხელშეკრულებების გაფორმებისაკენ და მხოლოდ გონივრულად გამართლებულ შემთხვევებშია გამართლებული მოკლევადიანი - 1 წლამდე ხანგრძლივობის ხელშეკრულების გაფორმება. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილით დადგენილია, რომ 30 თვეზე მეტი ვადით დადებული ხელშეკრულება ავტომატურად უვადოდ დადებულად მიიჩნევა. ამდენად, კანონი არა მხოლოდ მინიმალურ, არამედ მაქსიმალურ 30-თვიან ვადასაც ადგენს ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმებისათვის. უვადოდ დადებულ ხელშეკრულებად ჩაითვლება მიმდევრობით დადებული ხანმოკლე ხელშეკრულებები, თუ მათ შორის შუალედი არ აღემატება 60 დღეს და თუ საერთო ჯამში მათი ხანგრძლივობა 30 თვეს აღემატება.

ამდენად, ამოსავალ პრინციპად შეიძლება ჩაითვალოს, რომ თუ საერთო ხანგრძლივობა 30 თვეს აჭარბებს, ხელშეკრულება უკვე უვადოდ დადებულად უნდა ჩაითვალოს. შესაბამისად, მიმდევრობით ხელშეკრულებებში იგულისხმება როგორც 1 წლით ან მეტი ვადით დადებული, ისე - 1 წლამდე ხანგრძლივობის კონკრეტული მიზნით განპირობებული ხელშეკრულებები. თუმცა, ყურადსაღებია თავად ამ მიზნის სპეციფიკა, რომელიც კონკრეტული ვადით ხელშეკრულების დადებას განაპირობებს, რადგან თუკი დასაქმებულთან ხელშეკრულება ფორმდება კონკრეტული პროექტის ფარგლებში და იმთავითვე ცხადია, რომ დროებით ხასიათს ატარებს, შესაძლებელია, იგი 30 თვეზე მეტ ხანსაც გაგრძელდეს, თუმცა ამ საფუძვლით მისი ავტომატურად უვადოდ ქცევა წინააღმდეგობაში მოვა თავად საქმიანობის მიზანთან, რომლის შესასრულებლადაც დაიდო ხელშეკრულება და ამით არათანაზომიერად შეზღუდავს დამსაქმებელს.

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის „ა“-„ე“ ქვეპუნქტები ეხება ისეთ გამონაკლის შემთხვევებს, რომ თუკი კონკრეტული საფუძვლით არის განპირობებული ხელშეკრულების დროებითობა, 30 თვეზე მეტი ვადით დადებული ხელშეკრულება ავტომატურად უვადო ხელშეკრულებად არ ჩაითვლება.

მოცემულ შემთხვევაში მხარეთა შორის დადებულია შრომითი ხელშეკრულება (L- -----/001 (UNHCK) - „უფასო იურიდიული მომსახურება იმერეთის რეგიონში მცხოვრები დევნილებისთვის“) კონკრეტული პროექტის ფარგლებში, ამ პროექტის მოქმედების ვადა განსაზღვრულია 2017 წლის 1 იანვრიდან 2017 წლის 31 დეკემბრამდე, რაც ნათლად მიუთითებს სამუშაოს დროებით ხასიათზე. შესაბამისად, მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება ვერ

ჩაითვლება უკიდურესად გაგრძელებულად.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი სადავო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე უსაფუძვლოა და უარი უნდა ითქვას მის დაკმაყოფილებაზე.

საბოლოოდ, პირველი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის პირობებში, ასევე უსაფუძვლოდ რჩება დანარჩენი ორი მოთხოვნაც სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე, რომლებიც თავისთავად მხოლოდ ამ პირველადი მნიშვნელობის მოთხოვნათა თანმდევი შედეგები უნდა ყოფილიყვნენ ისეთ შემთხვევაში, თუ სასამართლო სხვაგვარ გადაწყვეტილებას მიიღებდა.

6.5. სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოპასუხის პოზიციას სარჩელის ხანდაზმულობასთან დაკავშირებით, რადგან მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ დოკუმენტის მისთვის კანონით დადგენილი წესით ჩაბარების შესახებ მოპასუხეს რაიმე სახის მტკიცებულება არ წარმოუდგენია.

სასამართლო განმარტავს, რომ ხანდაზმულობა არის ვადა, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შეუძლია მოითხოვოს თავისი უფლების იძულებითი განხორციელება ან დაცვა. ამ ვადის გასვლა სპობს უფლების იძულებით განხორციელების შესაძლებლობას. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 130-ე მუხლის თანახმად ხანდაზმულობა იწყება მოთხოვნის წარმოშობის მომენტიდან. ხანდაზმულობის ვადის დასაწყისი კი ეფარდება იმ დღეს, როდესაც წარმოიშვა მოთხოვნის უფლება. 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.

მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხის მიერ არ ყოფილა წარმოდგენილი მტკიცებულება, საიდანაც შეიძლება სასამართლომ აითვალოს გადაწყვეტილების (ბრძანების) გასაჩივრების ხანდაზმულობის ვადა, შესაბამისად აღნიშნული საფუძვლით სარჩელზე უარის თქმა სასამართლოს მიზანშეწონილად არ მიაჩნია.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების გასაჩივრების 30-დღიანი ვადა, კანონმდებელმა, დაუკავშირა დამსაქმებლისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის საკითხს (სშკ-ის

38-ე მუხლის მე-4, მე-5, მე-6 და მე-7 ნაწილი). იმ შემთხვევებში, თუ დამსაქმებელი საკუთარი ინიციატივით ჩააბარებს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას, ცხადია, დასაქმებულის მიერ ამ წერილობითი დასაბუთების მოთხოვნა კარგავს აქტუალობას. საბოლოოდ, ნორმათა ანალიზიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების ჩაბარებიდან (ან წერილობითი დასაბუთების მომზადების 7-დღიანი ვადის ამოწურვიდან) მხოლოდ 30 დღის ვადაშია უფლებამოსილი დასაქმებული გაასაჩივროს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის გადაწყვეტილება. არც 38-ე მუხლი და არც ამ კოდექსის სხვა მუხლები არ შეიცავენ იმ მდგომარეობის მომწესრიგებელ ქცევის წესს, თუ რა ვადაში უნდა გასაჩივრდეს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება იმ შემთხვევაში, თუკი არც დამსაქმებელი თავისი ინიციატივით არ გადაცემს დასაქმებულს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას და არც დასაქმებული არ მოითხოვს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების გადაცემას. დასაქმებული არ არის ვალდებული, მოითხოვოს წერილობითი დასაბუთების გადაცემა და, შესაბამისად, ასეთ შემთხვევაში, გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების მის მიერ გასაჩივრების უფლებაზე არ შეიძლება გავრცელდეს 38-ე მუხლის მე-6 ნაწილით გათვალისწინებული 30-დღიანი ვადა. ასეთ შემთხვევებზე სშვ-ის პირველი მუხლის მე-2 ნაწილისა და სსკ-ის 129-ე მუხლის პირველი ნაწილის დანაწესიდან გამომდინარე, უნდა გავრცელდეს სამწლიანი ხანდაზმულობის ვადა (იხ. სუსგ N ას-469-450-2016).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სადავო გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლების დაცვის სასარჩელო ფორმის გამოყენებას ხანდაზმულობის ვადა არ აფერხებს.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხეს, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 100 ლარი უნდა ჩაითვალოს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდილად.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 22 სექტემბრის განჩინებით გამოყენებული იქნა უზრუნველყოფის ღონისძიება, რომლითაც ყადაღა დაედო „ო-----ის“ (ს/კ 2-----) სახელზე რიცხულ სატრანსპორტო საშუალებებს: 1. ავტომანქანა მოდელი NISSAN PATROL, გამოშვების წელი 2004, ფერი - თეთრი, VIN/შასი J-----, ტექ. პას. #D-----, სახელმწიფო ნომერი W-----, რეგისტრაციის თარიღი 2014-02-22, 2. ავტომანქანა მოდელი SATURN ASTRA, გამოშვების წელი 2008, ფერი - რუხი 1/8, VIN/შასი W-----, ტექ. პას. #D-----, სახელმწიფო ნომერი O-----, რეგისტრაციის თარიღი 2016-12-29. ვინაიდან სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, არ არსებობს სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების არსებობის საფუძველი.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 243-244, 248-249-ე, 257-ე, 364-ე, 369-ე მუხლებით,

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. თ-----ის სარჩელი არ დაკმაყოფილდეს.
2. მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი -100 ლარი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილად.
3. გაუქმდეს ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს 2017 წლის 22 სექტემბრის განჩინებით გამოყენებული უზრუნველყოფის ღონისძიება, რომლის თანახმადაც ყადაღა დაედო „ო-----ის“ (ს/კ 2-----) სახელზე რიცხულ სატრანსპორტო საშუალებებს: 1. ავტომანქანა მოდელი NISSAN PATROL, გამოშვების წელი 2004, ფერი - თეთრი, VIN/შასი J-----, ტექ. პას. #D-----, სახელმწიფო ნომერი W-----, რეგისტრაციის თარიღი 2014-02-22, 2. ავტომანქანა მოდელი SATURN ASTRA, გამოშვების წელი 2008, ფერი - რუხი 1/8, VIN/შასი W-----, ტექ. პას. #D-----, სახელმწიფო ნომერი O-----, რეგისტრაციის თარიღი 2016-12-29.
4. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს მხარისათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში, ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით;
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 ქუთაისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

გოჩა დიდავა