



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

08.06.2018 წელი

ქ. ქუთაისი

შესავალი ნაწილი

ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე დარინა აბულაძე
სხდომის მდივანი-სოფიო ბრეგვაძე

მოსარჩელე- ი-----ე;

წარმომადგენელი- ნ-----ი;

მოპასუხე- ააიპ ქალაქ ქუთაისის ს-----ა;

წარმომადგენელი- კ-----ე, ნ-----ე;

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნას ცნობილი ააიპ ქალაქ ქუთაისის ს-----
---ის მიერ 2018 წლის 02 მარტის #165 ბრძანება, რომლითაც ი-----ეს
შეუწყვიტეს შრომითი ხელშეკრულება;

1.2. დაევალოს ააიპ ქალაქ ქუთაისის ს-----ას ი-----
-ის იმავე ან ტოლფას სამსახურში აღდგენა;

1.3. დაევალოს ააიპ ქალაქ ქუთაისის ს-----ას
იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება (თვეში 500 ლარი) ი-----ის
სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან სასამართლოს კანონიერ ძალაში
შესვლის მომენტამდე.

სარჩელი ეფუძნება შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს: 2018 წლის 04 იანვარს
ააიპ ს-----ას და ი-----ეს შორის გაფორმდა
შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზე მოსარჩელე დასაქმდა ააიპ ს--
-----ის საქალაქო ღონისძიების მართვის განყოფილების

შტატგარეშე სპეციალისტის თანამდებობაზე. 2018 წლის 02 მარტს დამსაქმებელმა ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე ი-----ე გაათავისუფლა დაკავებული თანამდებობიდან საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტების საფუძველზე, თუმცა ააიპ ს----- -ას და ი-----ეს შორის გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებაში გამოსაცდელ ვადაზე შეთანხმება არ მომხდარა. დამსაქმებელი ვალდებული იყო გათავისუფლების ბრძანებაში დაესაბუთებინა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. (იხ. სარჩელი).

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ 2014 წლის 04 იანვარს ი-----ემ მიმართა ააიპ ს-----ას და ითხოვდა გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებას. 2018 წლის 04 იანვრის განცხადების საფუძველზე ი-----ე დაინიშნა გაერთიანების საქალაქო ღონისძიების მართვის განყოფილების სპეციალისტის შტატგარეშე თანამდებობაზე გამოსაცდელი ვადით. ბრძანების დასაბუთების ნაწილში მითითებული იქნა შრომის კოდექსის მე-9 მუხლი, რომელიც ითვალისწინებს დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებას. 2018 წლის 04 იანვარს გაფორმებულ 07 ხელშეკრულებაში მე-2 მუხლის 2.1.პუნქტით განსაზღვრული 6 თვიანი ვადა წარმოადგენდა დასაქმებულის გამოსაცდელ ვადას. ი-----ისათვის თავიდანვე ცნობილი იყო გამოსაცდელი ვადით მისი დასაქმების შესახებ, მხარეებს შორის მიღწეული იყო შეთანხმება, რასაც ადასტურებს დასაქმებულის პირადი განცხადება და ბრძანება, რომელიც წინ უსწრებდა შრომით ხელშეკრულებას. 2018 წლის 02 მარტს გაერთიანებაში დასრულდა რეორგანიზაციის პროცესი, დამტკიცდა ახალი საშტატო განრიგი, გაერთიანების მმართველმა აღარ მიიჩნია საჭიროდ ი-----ის შტატგარეშედ გამოსაცდელი ვადით შრომის ხელშეკრულების გაგრძელება და მიიღო გადაწყვეტილება საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტების თანახმად გამოსაცდელი ვადის დასრულებამდე ი-----ისათვის შეეწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება. გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში არ ვრცელდება საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, შესაბამისად დამსაქმებლის ვალდებულებას არ წარმოადგენდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის დასაბუთებას.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2018 წლის 04 იანვრის ააიპ ს-----ის მმართველის #08 ბრძანების საფუძველზე ი-----ესთან გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება და ი-----ე დასაქმდა ააიპ ს-----ის

საქალაქო ღონისძიებების მართვის განყოფილების შტატგარეშე სპეციალისტის თანამდებობაზე;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2018 წლის 04 იანვრის #08 ბრძანება
- 04.01.2018წ შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.1.2. ი-----ის შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) განისაზღვრა 500 ლარით;

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2018 წლის 04 იანვრის #08 ბრძანება
- 04.01.2018წ შრომითი ხელშეკრულება;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეთა შორის ხელშეკრულება დადებული იქნა განსაზღვრული ვადით 2018 წლის 04 იანვრიდან 2018 წლის 30 ივნისის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2018 წლის 04 იანვრის #08 ბრძანება
- 04.01.2018წ შრომითი ხელშეკრულება;

3.2.2. ააიპ ქალაქ ქუთაისის ს-----ის მმართველის 2018 წლის 02 მარტის #165 ბრძანების საფუძველზე ი-----ეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 02 მარტიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2018 წლის 02 მარტის #165 ბრძანება
- მხარეთა ახსნა-განმარტება;

3.2.3. მოპასუხის მტკიცებით მოსარჩელე ი-----ესთან შრომითი ხელშეკრულება გაფორმებული იქნა გამოსაცდელი ვადით, ი-----ის პირადი განცხადების საფუძველზე, სადაც თავად ითხოვდა დასაქმებას გამოსაცდელი ვადით. ა(აი)პ ქალაქ ქუთაისის ს-----ის მმართველის 2018 წლის 04 იანვრის #8 ბრძანების დასაბუთების ნაწილში, მითითებულია საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლი, რაც ითვალისწინებს დასაქმებულთან გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებას. შრომით ხელშეკრულებაში მითითებული 6 თვიანი ვადა წარმოადგენდა გამოსაცდელ ვადას, ხოლო 2018 წლის 04 იანვარს გაფორმებული #07 ხელშეკრულება წარმოადგენდა გამოსაცდელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებას. ი-----ისათვის თავიდანვე ცნობილი იყო გამოსაცდელი ვადით მისი დასაქმების შესახებ. რაც შეეხება იმ ფაქტს, რომ ხელშეკრულებაში არ იყო მითითებული გამოსაცდელი ვადის შესახებ, აღნიშნული გამოწვეული იყო გაერთიანების კადრების სპეციალისტის- ი-----ის დის ნ-----ის და იურისტის ვ-----იას მიერ დაკისრებული მოვალეობების არასათანადოდ შესრულების გამო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას

- შესაგებელი, მოპასუხის ახსნა გნმარტება;
- 04.01.2018წ ბრძანება #8;
- 30.03.2018წ #17 და #18 ბრძანებები;

3.2.4. მოსარჩელე არ ეთანხმება მოპასუხის ამგვარ პოზიციას და განმარტავს, რომ 2018 წლის 04 იანვარს ის არ დაეთანხმა გამოსაცდელი ვადით მის დასაქმებას და მოპასუხე მხარის მოთხოვნის საფუძველზე დაწერა ახალი განცხადება, რომლის საფუძველზე მასთან გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება არა გამოსაცდელი ვადით, არამედ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება. შრომითი ხელშეკრულება ჩაბარდა, გაეცნო სადაც გამოსაცდელი ვადის შესახებ ჩანაწერი არ არსებობს, ხოლო 2018 წლის 04 იანვრის ბრძანება მოპასუხე მხარეს მისთვის არ ჩაუბარებია, შესაბამისად ცნობილი არ იყო მისი დანიშვნის სამართლებრივი საფუძვლები რაზეც მოპასუხე მხარე აპელირებს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას

- მოსარჩელის ახსნა გნმარტება;
- 04.01.2018წ ი-----ის განცხადება;
- 04.01.2018წ შრომითი ხელშეკრულება;

3.2.5. კონკრეტულ შემთხვევაში სადავო გარემოებას წარმოადგენს, ი-----ესთან შრომითი ხელშეკრულება გაფორმებული იყო თუ არა გამოსაცდელი ვადით. შესაბამისად შეფასებას ექვემდებარება მოპასუხის მიერ მოსარჩელის გათავისუფლების მართლზომიერების საკითხი;

საქმეში წარმოდგენილია მოსარჩელე ი-----ის მიერ შესრულებული ორი განცხადება, სადაც ერთ შემთხვევაში მოსარჩელე ითხოვს სამსახურში ექვსთვიანი გამოსაცდელი ვადით დანიშვნას, განცხადება ხელმოწერილია და დათარიღებულია 2018 წლის 04 იანვრით, ასევე წარმოდგენილია იმავე რიცხვით დათარიღებული ი-----ის განცხადება, სადაც ი-----ე ითხოვს საქალაქო ღონისძიებების მართვის განყოფილების სპეციალისტის შტატგარეშე თანამდებობაზე დანიშვნას. მოპასუხის მტკიცებით, მოსარჩელე ი-----ესთან შრომითი ხელშეკრულება გაფორმებული იყო გამოსაცდელი ვადით და ამის დასტურად მიუთითებს ი-----ის დანიშვნის შესახებ ბრძანების დასაბუთებით ნაწილში მითითებულ ჩანაწერზე, კერძოდ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლზე, რასაც სასამართლო არ იზიარებს, ვინაიდან წარმოდგენილი დოკუმენტებით არ დასტურდება, რომ დამსაქმებელმა ი-----ეს გააცნო და ჩააბარა 04.01.2018 წლის #08 ბრძანება და ინფორმირებული იყო ბრძანების სარეზოლუციო ნაწილში მითითებული ჩანაწერის შესახებ. აღნიშნული გარემოების დადასტურება მოპასუხე მხარემ ვერ შეძლო.

საქმეში არსებული მტკიცებულებათა ერთობლივი ანალიზის საფუძველზე სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ ი-----ე ა(ა)პ ქალაქ ქუთაისის ს-----ში მუშაობდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების

საფუძველზე, რომელიც მხარეებს შორის გაფორმდა 2018 წლის 04 იანვარს, ხელშეკრულება ძალაში იყო 2018 წლის 30 ივნისის ჩათვლით. 2018 წლის 02 მარტს კი მოსარჩელესთან შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება დამსაქმებლის ინიციატივით საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-3 ნაწილის საფუძველზე.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნას და შესაგებელს. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად კი, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით. სსკ-ის 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. მითითებული ნორმების შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავიანთ სამართლებრივ მოთხოვნებს აფუძნებენ მათ მიერვე მითითებულ კონკრეტულ გარემოებებზე. საქართველოს სამოქალაქო სამართალსა და საპროცესო სამართალში არსებობს მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და ობიექტური განაწილების სტანდარტი. აღნიშნული სტანდარტის თანახმად, მტკიცების ტვირთი უნდა განაწილდეს იმგვარად, რომ მოსარჩელესა და მოპასუხეს უნდა დაეკისროთ იმ ფაქტების დამტკიცების ტვირთი, რომელთა მტკიცება მათთვის უფრო მარტივი და ობიექტურად შესაძლებელია. შესაბამისად, სამოქალაქო სამართალწარმოებაში თითოეული მხარის უფლებრივ ტვირთს წარმოადგენს იმ ფაქტების მითითება და დამტკიცება, რომლითაც მხარეებს სურთ დაასაბუთონ თავიანთი სასარჩელო მოთხოვნები ან გააქარწყლონ სასარჩელო მოთხოვნათა დასაბუთებლად მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

ორი მხარის ურთიერთსაწინააღმდეგო მტკიცების ანალიზისას სასამართლო ეყრდნობა საქმეზე წარმოდგენილი შესაბამისი მტკიცებულებების ერთობლივი ანალიზის შედეგად მიღებულ და დადგენილ დასკვნებს და მოსამართლე შინაგანი რწმენის საფუძველზე იღებს გადაწყვეტილებას.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმის ფაქტობრივ გარემოებათა სამართლებრივი შეფასების შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ ი-----ის სარჩელი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ უნდა დაკმაყოფილდეს, ხოლო სამუშაოზე აღდგენის და იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე მოსარჩელეს უნდა

ეთქვას უარი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუცია; საქართველოს შრომის კოდექსი; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით; საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის თანახმად, აღნიშნული კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად 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 მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ; განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა; შრომითი ურთიერთობის მონაწილეებს შეუძლიათ, შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევისას შეწყვიტონ შრომითი ხელშეკრულება.

შრომის უფლება არის ადამიანის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი უფლება. შრომა, სოციალური გარემო არის ადამიანის ყოფიერების უმთავრესი ელემენტი, ხოლო ანაზღაურება - ღირსეული არსებობის მთავარი პირობა.

სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გამორკვევა კი შესაძლებელია მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების და ამ ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე ადმინისტრაციის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავ ჩამონათვალს.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელესან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9-ე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტის საფუძვლით. სშკ 9.3. მუხლის თანახმად დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.

გამოსაცდელი ვადის დაწყების მიზანია, ხელშეკრულების მხარეებს მიეცეთ შესაძლებლობა, სამუშაო ადგილის და ერთმანეთის შესახებ შეექმნათ წარმოდგენა. დასაქმებულის პერსპექტივით, გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულება იდება იმ მიზნით, რომ დადასტურდეს შეესაბამება თუ არა დასაქმებული შესასრულებელ სამუშაოს. ეს არის ერთგვარი შეგუების პროცესი დასაქმებულსა და დასაქმებულს შორის. გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულება შეიძლება, გაფორმდეს ვადიანი ხელშეკრულების სახით, რომელიც ვადის ამოწურვისთანავე ავტომატურად წყდება, თუკი ახალი ხელშეკრულება არ გაფორმდება; მეორე მხრივ შეიძლება, განისაზღვროს წინმსწრები გამოსაცდელი ვადა განუსაზღვრელი შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში. მეორე შემთხვევაში შეწყვეტის შესახებ ნების გამოვლენა სავალდებულოა, თუკი გამოსაცდელი ვადის ამოწურვის შემდგომ აღარ გრძელდება ხანგრძლივი ურთიერთობა. ასეთი ნების გამოვლენის გარეშე ივარაუდება, რომ შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა უვადოდ. (საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო სტანდარტები გვ.181). მოცემულ შემთხვევაში მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება ასეთ მიზნებს არ ითვალისწინებს. ამდენად სასამართლო არ იზიარებს მოპასუხის მოსაზრებას, რომ ხელშეკრულების მე-2 მუხლის 2.1. პუნქტით განსაზღვრული 6 თვიანი ვადა წარმოადგენდა დასაქმებულის გამოსაცდელ ვადას.

მხარეთა შორის 2018 წლის 04 იანვარს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით დადგენილია, რომ: 1). ხელშეკრულება დაიდო საქართველოს შრომის კოდექსის საფუძველზე და წარმოადგენს ვადიან შრომით ხელშეკრულებას. 2). ხელშეკრულება დაიდო განსაზღვრული ვადით 2018 წლის 04 იანვრიდან 2018 წლის 30 ივნისის ჩათვლით. 3) დასაქმებულის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა 500 ლარის ოდენობით. 4). ხელშეკრულებით განსაზღვრული იქნა შრომითი ურთიერთობის ვადამდე შეწყვეტის საფუძველები: კერძოდ: ა). დასაქმებულის ხანგრძლივი შრომისუუნარობის გამო, ბ). დასაქმებულის მიერ წინამდებარე ხელშეკრულებისა და შრომის კოდექსის ან შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულებების დარღვევის შემთხვევა, გ). თუ გამოვლინდა, რომ დასაქმებული არ შეესაბამება შესასრულებელ სამუშაოს არასაკმარისი კვალიფიკაციის ან ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო, დ). ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების გამო რაც განაპირობებს სამსახურისათვის აუცილებელ სამუშაო ძალის შემცირებას. ე). დასაქმებულის მიერ თანამდებობის საკუთარი ინიციატივით დატოვების შემთხვევაში. ვ) მხარეთა შეთანხმებით, ზ). შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

დადგენილია, რომ ა(აი)პ ქალაქ ქუთაისის ს-----ის 2018 წლის 02 მარტის #165 ბრძანებით, ა(აი)პ ქალაქ ქუთაისის ს-----ის საქალაქო ღონისძიებების მართვის განყოფილების შტატგარეშე სპეციალისტს ი-----ეს შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს წარმოადგენს ქ. ქუთაისის

მუნიციპალიტეტის მერიის 2015 წლის 29 იანვრის #108 ბრძანებით დამტკიცებული ა(აი)პ ქალაქ ქუთაისის ს-----ის წესდების მე-3 მუხლის მე-5 პუნქტის „ზ„ და „თ„ ქვეპუნქტები, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტები და ქალაქ ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერის პირველი მოადგილის თანხმობის წერილი.

სასამართლო აღნიშნავს, 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. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შრომით სამართლებრივ დავასთან დაკავშირებულ არაერთ საქმეში განმარტა, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, მოქმედებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალური“ წესი. ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. მით უმეტეს, რომ შრომითი ურთიერთობა თავისი არსით ბუნებრივად ეხება ისეთ მხარეებს, რომლებიც ერთურთის მიმართ ჰორიზონტალურ სიბრტყეში ვერ იქნებიან აღქმულნი. 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 ან მითუმეტეს საერთოდ შეწყვეტასა და დასრულებაზე, 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.

მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარემ შესაბამისი მტკიცებულებით ვერ დაადასტურა, რომ ი-----ესთან შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა გამოსაცდელი ვადით. მოპასუხის არგუმენტი, რომ ი-----ის დანიშვნის შესახებ ბრძანების დასაბუთების ნაწილში მითითებული იყო სამართლებრივი

საფუძველი (სშკ 9.3. მუხლი) არ წარმოადგენს ვარაუდის საფუძველსაც კი, რომ ი-----ესთან შრომითი ხელშეკრულება გაფორმებული იყო გამოსაცდელი ვადით. მოპასუხემ ასევე ვერ წარმოადგინა იმის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ 2018 წლის 04 იანვრის #08 ბრძანება ი-----ეს ჩააბარა.

საქმის მასალებით ასევე არ დასტურდება შრომის ხელშეკრულების მე-8 მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე პირობის არსებობა, რაც საფუძველი გახდებოდა ი-----ესთან ვადამდე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისა.

მოცემულ შემთხვევაში, დადგენილია, რომ მხარეთა შორის დადებული იყო ვადიანი შრომის ხელშეკრულება. ი-----ე ა(ა)პ ს-----ის საქალაქო ღონისძიებების მართვის განყოფილების შტატგარეშე სპეციალისტის თანამდებობაზე დაინიშნა 2018 წლის 04 იანვრიდან 2018 წლის 30 ივნისის ჩათვლით, შესაბამისად, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა იწურებოდა 2018 წლის 30 ივნისს, ხოლო სამსახურიდან გათავისუფლდა 2018 წლის 02 მარტიდან.

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

ყველა ზემოაღნიშნული გარემოების მხედველობაში მიღების შედეგად, იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა მოხდა კანონით გათვალისწინებული საფუძვლის არარსებობის პირობებში, მოპასუხის მიერ გამოცემული 2018 წლის 02 მარტს #165 ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გათვალისწინებით, რომ არ მომხდარიყო დამსაქმებლის მიერ შრომის ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტა, შრომითი ურთიერთობა იარსებებდა 2018 წლის 30 ივნისის ჩათვლით.

გამომდინარე იქიდან, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტის ერთ-ერთ საფუძველს წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა, მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენის შესახებ, საფუძველს მოკლებულია და იგი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. სასამართლო განმარტავს, რომ დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლების ბრძანების უკანონოდ (ბათილად) ცნობის შემთხვევაში, საქართველოს შრომის კოდექსის

38-ე მუხლის მე-8 პუნქტში მითითებულია დამსაქმებლის ვალდებულება, რომელიც რამდენიმე შესაძლებლობას მოიცავს, თუმცა კანონმდებლის მიერ დადგენილი წესი არ შეიძლება იმგვარად განიმარტოს, რომ სასამართლოს დისკრეციული უფლებამოსილებით, შეუძლია მოხმობილი ნორმის დანაწესის საკუთარი შეხედულებისამებრ გამოყენება. საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს ავალდებულებს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით. მითითებული რეგულაციით დამსაქმებლისათვის დადგენილია უკანონოდ გათავისუფლებული დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ხოლო თუკი აღნიშნული შეუძლებელია, მაშინ მომდევნო რიგითობით დადგენილი ვალდებულებების შესრულება. აღნიშნული მსჯელობა შესაბამისობაშია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მიერ დამკვიდრებულ ერთგვაროვან სასამართლო პრაქტიკასთან (იხ. სუსგ №ას-951-901-2015 განჩინება).

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

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. აღნიშნული კოდექსის 411-ე მუხლის შესაბამისად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს მიუღებელი შემოსავლისთვისაც: მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და, რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო. შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით, დამსაქმებელმა მოუსპო შესაძლებლობა დასაქმებულს, განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მისი სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო ამავე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, მისი ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით.

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

განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია, რომ ი-----ესთან გაფორმებული იყო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება და დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა მისი ვადის ამოწურვამდე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სამსახურიდან გათავისუფლებამდე არსებულ ან ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენის ნაწილში, სარჩელი დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს. ხოლო ვინაიდან იძულებით განაცდურის ანაზღაურება (შრომის კოდექსის 32 მუხლის პირველი ნაწილი) წარმოადგენს სამსახურში აღდგენის თანმდევ შედეგს, რაც მოცემულ შემთხვევაში არ გვაქვს სახეზე, ამიტომ ამ ნაწილშიც არ არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების ფაქტობრივ-სამართლებრივი წანამძღვრები. თუმცა გამომდინარე იქიდან, რომ გასაჩივრებული ბრძანება ექვემდებარება ბათილად ცნობას და მოსარჩელის სამუშაოდან ვადაზე ადრე გათავისუფლება მიჩნეული უნდა იქნას უკანონოდ, სადაო ბრძანების ბათილად ცნობასთან ერთად სამართლიანი იქნება მოპასუხეს დაეკისროს ი-----ის სასარგებლოდ ოთხი თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაცია. დადგენილია, რომ ი-----ის ყოველთვიური ანაზღაურება გათავისუფლებამდე შეადგენდა თვეში 500 ლარს; ამდენად, კომპენსაციის სახით ა(ა)პ ქალაქ ქუთაისის ს-----სა ირ-----ს სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 2018 წლის 02 მარტიდან (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან) შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე -2018 წლის 30 ივნისის ჩათვლით დროის მონაკვეთში ყოველთვიურად 500 ლარის გადახდა.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. ამავე კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, თუ არაქონებრივ დავასთან ერთად განიხილება მისგან წარმოშობილი ქონებრივ-სამართლებრივი დავა, დავის საგნის ფასი განისაზღვრება უფრო მაღალი ღირებულების მიხედვით.

მოცემულ შემთხვევაში, სარჩელი დაკმაყოფილდა ნაწილობრივ. შესაბამისად, მოპასუხე მხარეს ი-----ის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 50 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვეტა:

1. ი-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ;
2. ბათილად იქნეს ცნობილი ა(აი)პ ქალაქ ქუთაისის ს-----ის საქალაქო ღონისძიებების მართვის განყოფილების შტატგარეშე სპეციალისტის ი-----ისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ 2018 წლის 02 მარტის №165 ბრძანება;
3. ა(აი)პ ქალაქ ქუთაისის ს-----ას- ი-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის ანაზღაურება 2018 წლის 02 მარტიდან (შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან) შრომითი ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე - 2018 წლის 01 ივლისამდე დროის მონაკვეთში ყოველთვიური ხელფასის 500 ლარის გათვალისწინებით.
4. ი-----ის სარჩელი სამუშაოზე აღდგენის და იძულებით განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნის ნაწილში არ დაკმაყოფილდეს.
5. ა(აი)პ ქალაქ ქუთაისის ს-----ას- ი-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარის ანაზღაურება.
6. ა(აი)პ ქალაქ ქუთაისის სპორტულ დაწესებულებათა გაერთიანებას-სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის 50 ლარის გადახდა.
7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს სააპელაციო წესით ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (ქუთაისი, ნიუ-პორტის ქ.№32), მხარეთათვის დასაბუთებული გადაწყვეტილების გადაცემის მომენტიდან 14 (თოთხმეტი) დღის ვადაში, გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს (ქ.ქუთაისი, კუპრადის ქ. №11) მეშვეობით.
8. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არუგვიანეს 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

დარინა აბულაძე