

3-----

საქმე N2/5898-17



გადაწყვეტილება

საქართველოს სახელით

30.05.2018 წელი

თბილისი

ქ.

თბილისის საქალაქო სასამართლო

მოსამართლე თეა ბერაია

სხდომის მდივანი: ირაკლი გამსახურდია

მოსარჩელე

მ----- ქ-----ე

მოპასუხე

შპს „ა-----“

წარმომადგენლები: ლ--- ზ-----ი, დ---- გ-----ა

დავის საგანი:

ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის გადახდა,
შვებულების თანხის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი:

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს „ა-----ს“ დირექტორის 2017 წლის 31 იანვრის შეტყობინება მ----- ქ-----ესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე;

1.2. დაეკისროს მოპასუხე შპს „ა-----ს“ მოსარჩელე მ----- ქ-----ის სასარგებლოდ კომპენსაციის გადახდა 2 თვის ხელფასის - 5000 ლარის ოდენობით;

1.3. დაეკისროს მოპასუხე შპს „ა-----ს“ მოსარჩელე მ----- ქ-----ის სასარგებლოდ გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება 2500 ლარის ოდენობით.

სარჩელის საფუძვლები

მოსარჩელე მუშაობდა შპს „ა-----ში“ მხარეთა შორის 2015 წლის 1 ნოემბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო სამი თვის ვადით, თუმცა, ხელშეკრულების 3.2. პუნქტის საფუძველზე, თუ ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე ორი კვირით ადრე მხარეები ერთმანეთს არ შეატყობინებდნენ ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, ხელშეკრულება ავტომატურად გაგრძელდებულად ითვლებოდა 1 წლის ვადით. აღნიშნული დათქმის საფუძველზე, ზემოაღნიშნული ხელშეკრულება გაგრძელდა 1 წლის ვადით 2017 წლის 1 თებერვლამდე. მოსარჩელემ 2017 წლის 31 იანვარს მიიღო წერილი კომპანიის დირექტორისგან, რომ შპს „ა-----სა“ და მოსარჩელეს შორის შრომითი ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა 2017 წლის 1 თებერვალს და აღნიშნული თარიღიდან მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულება წყდებოდა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში, ხელშეკრულების 3.2. პუნქტი ითვალისწინებდა ხელშეკრულების ავტომატურ გაგრძელებას 1 წლის ვადით, თუ მხარეები შრომითი ურთერთობის შეწყვეტის შესახებ არ შეატყობინებდნენ ერთმანეთს 2 კვირით ადრე. ვინაიდან მოპასუხეს არ შეუტყობინებია მოსარჩელისთვის აღნიშნული თაობაზე დადგენილი წესის დაცვით, მოსარჩელეს მიაჩნია, რომ მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით ხელშეკრულების შეწყვეტა უკანონოა.

მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხე წამოდგენილი შესაგებლებით სარჩელს არ ცნობს და მიუთითებს, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთერთობის შეწყვეტა მოხდა შრომის კოდექსის დაცვით და დადგენილი წესის შესაბამისად ვადის გასვლის საფუძველით. მოპასუხე მიუთითებს, რომ მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების 3.2. პუნქტი ითვალისწინებდა ხელშეკრულების ავტომატურ გაგრძელებას მხოლოდ პირველ შემთხვევაში, როცა მხარეთა შორის დაიდო 3 თვიანი შრომითი ხელშეკრულება და აღნიშნული წესი არ ვრცელდებოდა ხელშეკრულების ავტომატურად 1 წლით გაგრძელების შემდეგ. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია, ამასთან უსაფუძვლოა კომპენსაციისა და შვებულების ანაზღაურების ნაწილშიც ვინაიდან შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა ვადის გასვლის გამო და არა დამსაქმებლის ინიციატივით.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე მუშაობდა შპს „ა-----ში“ მხარეთა შორის 2015 წლის 1 ნოემბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო სამი თვის ვადით.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2015 წლის 1 ნოემბრის შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.2. მხარეთა შორის დადებული 2015 წლის 1 ნოემბრის ხელშეკრულების 3.2. პუნქტის საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა 1 წლის ვადით 2017 წლის 1 თებერვლამდე.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2015 წლის 1 ნოემბრის შრომითი ხელშეკრულება;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.1.3. მოსარჩელემ 2017 წლის 31 იანვარს მიიღო წერილი კომპანიის დირექტორისგან, რომ შპს „ა-----სა“ და მოსარჩელეს შორის შრომითი ხელშეკრულების ვადა იწურებოდა 2017 წლის 1 თებერვალს და აღნიშნული თარიღიდან მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულება წყდებოდა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. 2017 წლის 1 თებერვალს, შრომითი ხელშეკრულება მხარეთა შორის შეწყდა.

აღნიშნული გარემოება დასტურდება შემდეგი მტკიცებულებებით:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- 2017 წლის 31 იანვრის წერილი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები;

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე სამსახურიდან განთავისუფლდა შრომითი კანონმდებლობის დაცვით და არ არსებობს შეტყობინების ბათილად ცნობის, მოპასუხისთვის კომპენსაციის და გამოუყენებელი შვებულების თანხის დაკისრების სამართებრივი საფუძველი. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2, მე-6, 21-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

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

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

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

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

მოპასუხის მითითებით, მოსარჩელესთან შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა ხელშეკრულების ვადის გასვლა, რომელიც გათვალისწინებულია საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით.

უდავოდ დადგენილია, რომ მოსარჩელე მუშაობდა შპს „ა-----ში“ მხარეთა შორის 2015 წლის 1 ნოემბერს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების

საფუძველზე. აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულება დადებული იყო სამი თვის ვადით (იხ. 3.1.1. უდავო ფაქტ. გარემოება).

უდავოდ დადგენილია, რომ მხარეთა შორის დადებული 2015 წლის 1 ნოემბრის ხელშეკრულების 3.2. პუნქტის საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა 1 წლის ვადით 2017 წლის 1 თებერვლამდე (იხ. 3.1.2. უდავო ფაქტ. გარემოება).

სასამართლო აღნიშნავს, რომ უპირველეს ყოვლისა, დასაქმებულის ვალდებულებების შეფასებისათვის, მნიშვნელოვანია მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება. მოცემულ შემთხვევაში მხარეთა შორის სადაოა ზემოაღნიშნული ხელშეკრულების 3.2. პუნქტის ნორმატიული შინაარსი.

2015 წლის 01 ნოემბრის მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების 3.2. პუნქტის საფუძველზე, თუ ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე არანაკლებ 2 კვირით ადრე მხარეებმა არ შეატყობინეს ერთმანეთს ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, ხელშეკრულება ჩაითვლება ავტომატურად გაგრძელებულად მომდევნო ერთი წლის ვადით.

მოსარჩელე აპელირებს, რომ მოცემული ხელშეკრულების 3.2. პუნქტის ნორმატიული შინაარსი გულისხმობდა, რომ ხელშეკრულების ვადის გასვლის ყოველ მომდევნო შეხვედრაზე დამსაქმებელი ვალდებული იყო ეხელმძღვანელა აღნიშნული წესებით, ხოლო მოპასუხე მიუთითებს, რომ აღნიშნული ეხებოდა მხოლოდ პირველი 3 თვით დადებული ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ, შრომითი ურთიერთობის ავტომატურად 1 წლით გაგრძელებას.

ამავე ხელშეკრულების 3.1. პუნქტში მითითებულია, რომ წინამდებარე ხელშეკრულება დადებულია 3 თვის ვადით, 2015 წლის 1 ნოემბრიდან და მოქმედებს 2016 წლის 1 თებერვლის ჩათვლით.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ ხელშეკრულების შინაარსობრივი განმარტებიდან გამომდინარე, რომელიც მოცემულ შემთხვევაში არ არის ბუნდოვანი, მოსარჩელის მითითება დაუსაბუთებელია, ვინაიდან ხელშეკრულების 3.1. პუნქტის ანალიზის შედეგად დგინდება, რომ 2015 წლის 01 ნოემბრის ხელშეკრულება დადებულია 3 თვის ვადით, ხოლო 3.2. პუნქტის საფუძველზე არსებობდა სწორედ აღნიშნული ვადის 1 წლის ვადით ავტომატურად გაგრძელების შესაძლებლობა. აღნიშნულთან დაკავშირებით სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს იმ გარემოებაზე, რომ 3.2. პუნქტში არ არის დაკონკრეტებული რომ ყოველი მომდევნო ხელშეკრულება უნდა გაგრძელდეს 1 წლის ვადით. რაც იმისა ნიშნავს, რომ ხელშეკრულება ავტომატურად გაგრძელებულად ითვლება მომდევნო 1 წლის ვადით, მხოლოდ

ერთხელ თავდაპირველი 3 თვიანი ვადის ამოწურვის შემდეგ და აღნიშნული ხელშეკრულების ვადის ავტომატურად გაგრძელების წესი არ მოქმედებს 1 წლიანი ვადის ამოწურვის შემდეგ.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას.

დავის განხილვისას სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების მართლზომიერების საკითხს, რის საფუძველზეც აფასებს მხარეთა მიერ სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების საკითხის შესწავლა. სამუშაოდან გათავისუფლების შესახებ შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლო ამოწმებს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლებისას.

მოცემულ შემთხვევაში, გამოსაკვლევია შეწყდა თუ არა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის შემადგენლობის სრული დაცვით, რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებლის ბრძანების (შეტყობინების) ბათილობის ფაქტობრივ-სამართლებრივი საფუძვლების გამომრიცხველი გარემოებაა.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მხარეთა მტკიცების ტვირთიდან და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, მოპასუხის მიერ მოსარჩელესთან შრომით ურთიერთობის შეწყვეტა ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო არ ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს. შესაბამისად, არ არსებობს სადავო შეტყობინების ბათილად ცნობის საფუძველი.

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.

საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-თ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლო აღნიშნავს, რომ არ დგინდება მხარეთა შორის ხელშეკრულების შეწყვეტა დამსაქმებლის ინიციატივით, ვინაიდან დადგენილია, რომ მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა ხელშეკრულების 3.2. პუნქტის საფუძველზე ვადის გასვლის საფუძველით. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე არ არსებობს მოსარჩელის მიერ მოთხოვნილი კომპენსაციის და შვებულების თანხის ანაზღაურების საფუძველი და ამ ნაწილშიც მოსარჩელის მოთხოვნა დაუსაბუთებელია.

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 უნდა დარჩეს უცვლელად.

სარეზოლუციო ნაწილი:

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

გადაწყვეტა:

1. არ დაკმაყოფილდეს მ----- ქ-----ის სარჩელი შპს „ა-----ს“ მიმართ შეტყობინების ბათილად ცნობის, კომპენსაციის გადახდისა და გამოუყენებელი შვებულების თანხის დაკისრების თაობაზე;
2. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.
3. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება

და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

თეა ბერაია