

საქმე №200210018002332280

საქმე №2/208-18



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

23 აგვისტო, 2018 წელი

თელავი

შესავალი ნაწილი
თელავის რაიონული სასამართლოს
მოსამართლე ნინო ჩახნაშვილი
სხდომის მდივანი თამარ ბერძენაშვილი

მოსარჩელე - რ-----ი

წარმომადგენელი - ლ-----ი

მოპასუხე - თ-----

წარმომადგენელი - მ-----ი, ე-----ი

დავის საგანი: ბრძანების ბათილად ცნობა, სამუშაოზე აღდგენა, 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 იქნას ცნობილი თვითმართველი თემი თ-----
---ს თავმჯდომარის 2017 წლის 03 ნოემბრის №140 ბრძანება.

1.2. ბათილად იქნას ცნობილი თ-----ს თავმჯდომარის
2018 წლის 25 იანვრის №17 ბრძანება.

1.3. მოპასუხე თ-----ს დაევალოს მოსარჩელე რ-----
---ის აღდგენა იმავე თ-----ს საფინანსო-საბიუჯეტო
კომისიის ექსპერტ-სპეციალისტად.

1.4. მოპასუხე თ-----ს, მოსარჩელე რ-----ის
სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, 2017 წლის
ნოემბრიდან სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულებამდე, მისი
ყოველთვიური ხელფასის 760 (შვიდასსამოცი) ლარის გათვალისწინებით.

მოსარჩელემ თავისი სასარჩელო მოთხოვნები დაამყარა შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებზე:

თვითმართველი თემი თ-----ს თავმჯდომარის 2014 წლის 12 აგვისტოს №11 ბრძანებით, „ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის, „შრომის კოდექსის“ და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, რ-----ი მიწვეულ იქნა თ-----ს საფინანსო-საბიუჯეტო კომისიაში ექსპერტ-სპეციალისტად და თავდაპირველად გაუფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 2014 წლის 12 აგვისტოდან 2015 წლის 01 იანვრამდე. აღნიშნული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებიდან, რ-----სა და თ-----ს შორის, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე იდებოდა ახალი შრომითი ხელშეკრულებები. კერძოდ, რ-----ი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, თ-----ს საფინანსო საბიუჯეტო კომისიაში უწყვეტად მუშაობდა 2014 წლის 12 აგვისტოდან 2017 წლის 31 ოქტომბრამდე, 38 თვის განმავლობაში. თვითმართველი თემი თ-----ს თავმჯდომარის 2017 წლის 03 ნოემბრის №140 ბრძანებით დადგინდა, რომ რ-----ის სახელზე გასაცემი იყო კომპენსაცია ორი თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებით და გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება 9 სამუშაო დღის ოდენობით. №140 ბრძანებით კანონიერ ძალაში შესვლამდე, თ-----ს თავმჯდომარის 2018 წლის 04 იანვრის №1 ბრძანების საფუძველზე დაიწყო ადმინისტრაციული წარმოება აღნიშნული აქტის სამართლებრივი საფუძვლების შესახებ, რაზედაც მოწვეულ იქნა რ-----ი. თ-----ს თავმჯდომარის 2018 წლის 25 იანვრის №17 ბრძანებით ბათილად იქნა ცნობილი თვითმართველი თემი თ-----ს თავმჯდომარის 2017 წლის 03 ნოემბრის №140 ბრძანება რ-----ისათვის კომპენსაციის მიცემისა და დარჩენილი გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების ანაზღაურების შესახებ. 2018 წლის 31 იანვარს მოსარჩელემ მიმართა თ-----ს და მოითხოვა დასაბუთება იმის შესახებ, შეუწყდა თუ არა შრომითი ურთიერთობა დამსაქმებელთან, ხოლო თუ შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, რა იყო სამართლებრივი საფუძვლები და შესაბამისი დასაბუთება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტასთან დაკავშირებით. აღნიშნული ინფორმაციის გამოთხოვა საჭირო გახდა იმის გამო, რომ შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის თანახმად, რ-----თან დადებული ხელშეკრულება ითვლებოდა უვადო შრომითი ხელშეკრულებად (30 თვეზე მეტი ვადით), ვინაიდან რ-----ი ჯეროვნად ასრულებდა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებებს, შეუძლებელი იყო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ხელშეკრულების დარღვევის გამო. თ-----ს 2018 წლის 02 თებერვლის №8/01 წერილით რ-----ს ეცნობა, რომ იგი დასაქმებული იყო „ადგილობრივი თვითმმართველობის

კოდექსის” 28-ე მუხლის მე-2 პუნქტის საფუძველზე, საკრებულოს უფლებამოსილების ვადის ფარგლებში, ამასთან თ-----სა და რ-----ს შორის გაფორმებულ ხელშეკრულებას ვადა ამოეწურა 2017 წლის 31 ოქტომბერს, ხოლო თვითმმართველი თემი თ-----ს უფლებამოსილება შეუწყდა 2017 წლის 14 ნოემბრიდან, იმის გამო, რომ რ-----ს შრომითი ურთიერთობა ჰქონდა მუნიციპალიტეტთან, რომელმაც განიცადა ლიკვიდაცია, ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ხელშეკრულების ვადის გასვლა და არა სხვა რაიმე გარემოება.

2. მოპასუხის პოზიცია:

2.1. მოპასუხე მხარემ წარმოდგენილი შესაგებელით სარჩელი არ სცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა თ-----ს თავმჯდომარის 2017 წლის 03 ნოემბრის №140 ბრძანების ბათილად ცნობის შესახებ უსაფუძვლოა, ვინაიდან აღნიშნული ბრძანება ბათილად იქნა ცნობილი თ-----ს 2018 წლის 25 იანვრის №17 ბრძანების საფუძველზე, ხოლო რაც შეეხება ამ უკანასკნელ ბრძანებას, მისი გამოცემის საფუძველი გახდა ადმინისტრაციული წარმოების პროცესი, რომლის შედეგადაც დადგინდა თვითმმართველი თემი თ-----ს 2017 წლის 03 ნოემბრის №138-ე და №140-ე ბრძანებების ბათილად ცნობის აუცილებლობა, კერძოდ, მოსარჩელე თვითმმართველი თემი თ-----ში დასაქმდა 2014 წლის 12 აგვისტოს №11 ბრძანების საფუძველზე, იგი მოწვეული იქნა ამავე საკრებულოს საფინანსო-საბიუჯეტო კომისიაში სპეციალისტად, ორგანული კანონის ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის 28-ე მუხლის მე-2 პუნქტის საფუძველზე, აღნიშნული ნორმის მიხედვით სპეციალისტი მოიწვევა კომისიის უფლებამოსილების ვადით, შესაბამისად ამ ნორმამ თავიდანვე შეზღუდა ხელშეკრულების მოქმედების ვადა და მოაქცია იგი კომისიის უფლებამოსილების ვადაში, აღნიშნულ კომისიას ისევე როგორც თვითმმართველი თემი თ-----ს უფლებამოსილება შეუწყდა 2017 წლის 14 ნოემბერს ახლადარჩეული წარმომადგენლობითი ორგანოს საკრებულოს უფლებამოსილების ცნობის დღიდან. მოსარჩელის აპელირება „შრომის კოდექსზე“ უსაფუძვლოა, ვინაიდან მასთან დადებული ხელშეკრულება გაუქმდა ვადის გასვლის გამო და არ მომხდარა ვადამდე შეწყვეტა. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნა უსაფუძვლოა და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.1.1. თვითმმართველი თემი თ-----ს თავმჯდომარის 2014 წლის 12 აგვისტოს №11 ბრძანებით, „ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის, „შრომის კოდექსის“ და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, რ-----ი მიწვეულ იქნა თ---

-----ს საფინანსო-საბიუჯეტო კომისიაში ექსპერტ-სპეციალისტად და თავდაპირველად გაუფორმდა შრომითი ხელშეკრულება 2014 წლის 12 აგვისტოდან 2015 წლის 01 იანვრამდე. აღნიშნული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებიდან, რ-----სა და თ-----ს შორის, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე იდებოდა ახალი შრომითი ხელშეკრულებები. კერძოდ, რ-----ი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, თ-----ს საფინანსო-საბიუჯეტო კომისიაში უწყვეტად მუშაობდა 2014 წლის 12 აგვისტოდან 2017 წლის 31 ოქტომბრამდე, 38 თვის განმავლობაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2014 წლის 12 აგვისტოს №1 ბრძანება და შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ.22-25);
- 2014 წლის 30 დეკემბრის №43 ბრძანება და შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 26-29);
- 2015 წლის 30 ივნისის №54 ბრძანება და შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 30-33);
- 2015 წლის 31 დეკემბრის №119 ბრძანება და შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 34-37);
- 2015 წლის 31 მარტის №42 ბრძანება და შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 38-41);
- 2015 წლის 30 ივნისის №102 ბრძანება და შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 42-45);
- 2015 წლის 30 სექტემბრის №142 ბრძანება და შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 46-49);
- 2016 წლის 30 დეკემბრის №176 ბრძანება და შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 50-53);
- 2017 წლის 30 ივნისის №71 ბრძანება და შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 54-57);
- 2017 წლის 29 სექტემბრის №113 ბრძანება და შრომითი ხელშეკრულება (ს.ფ. 58-61);

3.1.2. თვითმართველი თემი თ-----ს თავმჯდომარის 2017 წლის 03 ნოემბრის №140 ბრძანებით დადგინდა, რომ რ-----ის სახელზე გასაცემი იყო კომპენსაცია ორი თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებით და გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება 9 სამუშაო დღის ოდენობით. №140 ბრძანებით კანონიერ ძალაში შესვლამდე, თ-----ს თავმჯდომარის 2018 წლის 04 იანვრის №1 ბრძანების საფუძველზე დაიწყო ადმინისტრაციული წარმოება აღნიშნული აქტის სამართლებრივი საფუძვლების შესახებ, რაზედაც მოწვეულ იქნა რ-----ი. თ-----ს თავმჯდომარის 2018 წლის 25 იანვრის №17 ბრძანებით ბათილად იქნა ცნობილი თვითმართველი თემი თ-----ს თავმჯდომარის 2017 წლის 03 ნოემბრის №140 ბრძანება რ-----ისათვის კომპენსაციის მიცემისა და დარჩენილი გამოუყენებელი ანაზღაურებადი შვებულების ანაზღაურების შესახებ.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2017 წლის 03 ნოემბრის №140 ბრძანება (ს.ფ. 62);
- 2018 წლის 04 იანვრის №01 ბრძანება (ს.ფ. 63);
- 2018 წლის 16 იანვრის ადმინისტრაციული წარმოების ზეპირი მოსმენის ოქმი (ს.ფ. 64-67);
- 2018 წლის 25 იანვრის №17 ბრძანება (ს.ფ. 68);

3.2. სადავო ფაქტობრივი გარემოებები:

3.2.3. თ-----ს 2018 წლის 02 თებერვლის №8/01 წერილით რ-----ს ეცნობა, რომ იგი დასაქმებული იყო „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ 28-ე მუხლის მე-2 პუნქტის საფუძველზე, საკრებულოს უფლებამოსილების ვადის ფარგლებში, ამასთან თ-----სა და რ-----ს შორის გაფორმებულ ხელშეკრულებას ვადა ამოეწურა 2017 წლის 31 ოქტომბერს, ხოლო თვითმმართველი თემი თ-----ს უფლებამოსილება შეუწყდა 2017 წლის 14 ნოემბრიდან, იმის გამო, რომ რ-----ს შრომითი ურთიერთობა ჰქონდა მუნიციპალიტეტთან, რომელმაც განიცადა ლიკვიდაცია, ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია ხელშეკრულების ვადის გასვლა და არა სხვა რაიმე გარემოება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 2018 წლის 02 თებერვლის №8/01 წერილი (ს.ფ. 72);

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

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 205-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.

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.

სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება ობიექტურად და სამართლიანად. მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოებების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა:

სასამართლო, საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების გამოკვლევის, მხარეების ახსნა-განმარტებების მოსმენის, მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების და დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი ანალიზის საფუძველზე, მივიდა დასკვნამდე, რომ სარჩელი საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს კონსტიტუცია, საქართველოს ორგანული კანონი - საქართველოს შრომის კოდექსი; სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. დასაბუთებული სასამართლო გადაწყვეტილების უფლება, ევროპული კონვენციით გარანტირებული ზოგადი პრინციპია, რომელიც ინდივიდს თვითნებობისაგან იცავს; ეროვნული სასამართლოს გადაწყვეტილება უნდა პასუხობდეს მხარის მიერ მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცედურულ საკითხებთან დაკავშირებით წარმოდგენილ ძირითად ასპექტებს (RUIZ TORIJA v. SPAIN). ამავე დროს, სასამართლო ხელმძღვანელობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მოსაზრებით, რომ თუ კი „ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლი სასამართლოს ავალდებულებს დაასაბუთონ თავიანთი გადაწყვეტილებანი, ეს არ შეიძლება გაგებულ იქნეს თითოეულ არგუმენტზე პასუხის გაცემის მოთხოვნად“ (იხ. ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

სასამართლოს ასევე მიაჩნია, რომ აღნიშნული საკითხი განხილულ უნდა იქნეს როგორც საერთაშორისო, ასევე ეროვნული სამართლის წყაროებთან შესაბამისობის კუთხით და შეფასდეს ყოვლისმომცველად.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე

სახელმწიფო (რომელსაც უცხოელად წარმოადგენს საქართველო), აღიარებენ შრომის უფლებას, რომელიც შეიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას საარსებო სახსრები მოიპოვოს საკუთარი შრომით. ამავე საერთაშორისო სამართლის წყაროს მე-7 მუხლი ადგენს, რომ მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეულის უფლებას ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობის პირობები, მათ შორის ანაზღაურება სამართლიანი ხელფასის სახით და სხვა.

საერთაშორისო სამართლის ე.წ. რეგიონალური მნიშვნელობის - კერძოდ ევროპის საბჭოს ფარგლებში მოქმედ უმნიშვნელოვანეს წყაროს, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციით, "საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესახებ" საქართველოს კანონისა და "ნორმატიული აქტების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოში პირდაპირი მოქმედებს, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია წარმოადგენს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეში - LOIZIDOU vs. TURKEY აღნიშნული კონვენცია დაახასიათა „ევროპული საჯარო წესრიგის კონსტიტუციურ დოკუმენტად“.

1919 წლის ვერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციით (1944 წ.), განმარტებულია დამოკიდებულება, რომელიც საქართველოს შემთხვევაშიც, ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენებისას უნდა გაითვალისწინოს ეროვნულმა სასამართლომ, როდესაც ის შრომითსამართლებრივ ურთიერთობას შეაფასებს წმინდა ჰორიზონტალური - სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის ჭრილში; აღნიშნული დეკლარაციით, საერთაშორისო საზოგადოებამ აღიარა, რომ „შრომა არ წარმოადგენს საქონელს“. მართლაც, შრომა არ ჰგავს საქონელს (უძრავ ან მოძრავ ნივთს), უსულო პროდუქტს, რომელზეც შესაძლებელია მოლაპარაკება მაქსიმალური მოგების ან მინიმალური ფასის მიღების მიზნით. შრომა, თითოეული ინდივიდის ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილია. მისი როლი არსებითია პიროვნების ღირსებისა და კეთილდღეობისათვის და ინდივიდის, როგორც ადამიანის ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ამ ჭრილში უნდა გავიგოთ ეკონომიკური განვითარების დადებითი ასპექტები; ერთი სიტყვით, ეკონომიკური განვითარება ხდება არა საკუთრივ განვითარებისათვის, არამედ ადამიანის ცხოვრების გაუმჯობესებისათვის.

საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით განმტკიცებულია სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი, რომელიც ადამიანთა თანასწორუფლებიანობისა და ღირსეული ცხოვრების უფლების უზრუნველყოფას გულისხმობს. სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი სოციალური სამართლიანობის იდეის მატარებელია და

მისი მიზანია დაამკვიდროს სამართლიანი სოციალური წესრიგი, შეინარჩუნოს საერთო ეკონომიკური წონასწორობა და გამორიცხოს ან მინიმუმამდე დაიყვანოს გაუმართლებელი სოციალური განსხვავებები.

შრომის უფლების დაცვა და უზრუნველყოფა სოციალური სახელმწიფოს პრინციპის რეალიზაციის ერთ-ერთ კომპონენტს წარმოადგენს, რასაც განამტკიცებს კონსტიტუციაში არსებული ნორმა სახელმწიფოს ვალდებულებაზე, უზრუნველყოს უმუშევარ მოქალაქეთა დასაქმების ხელშეწყობა. ამასთან, კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მიხედვით, შრომა თავისუფალია. რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში და თავად აირჩიოს საქმიანობის სფერო (გადაწყვეტილება N2/4-24, 28.02.1997). შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს (მათ შორის რათმქუნდა სახელისუფლებო ძალაუფლების ერთ-ერთი შტოს - სასამართლო ხელისუფლების) ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლო ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული, წართმეული ან სადავოდ ქცეული უფლების დაცვა-აღდგენისათვის მიმართოს სასამართლოს. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს, ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

6.2. კონსტიტუციური ცვლილებების შედეგად, საქართველოს შრომის კოდექსმა ორგანული კანონის სტატუსი შეიძინა, რითაც სახელმწიფომ შრომის უფლების დაცვის განსაკუთრებულ მნიშვნელობას გაუსვა ხაზი. საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. საქართველოს შრომის კოდექსი განსაზღვრავს შრომით

ურთიერთობებთან დაკავშირებულ საკითხებს, მათ შორის, არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის, სამუშაოს შესრულების, შრომის პირობების დაცვის, შრომითი ურთიერთობების შეჩერებისა და შეწყვეტის და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებს.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების დადებისას, მოქმედებს ხელშეკრულების დადების თავისუფლების პრინციპი, რაც მხარეთა დამოუკიდებელი და თავისუფალი ნების გამოვლენის პირობებში, სამართალურთიერთობის წარმოშობაზე გადაწყვეტილების მიღების შესაძლებლობას გულისხმობს. შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა მხარეებს შორის წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს ფაქტობრივად შესრულების დაწყების მომენტიდან, თუ მხარეებმა თავად ხელშეკრულებით სხვა პირობა არ განსაზღვრეს. შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა უკავშირდება მხარეთა კანონით განსაზღვრული უფლება-მოვალეობების წარმოშობის მომენტს, მათ შორის დამსაქმებელი იღებს ვალდებულებას განუსაზღვროს კონკრეტული სამუშაო დასაქმებულს და ამ სამუშაოების შესრულების სანაცვლო ანაზღაურება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებული ვალდებულია კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად, პირადად შეასრულოს ნაკისრი ვალდებულება. შრომითი ხელშეკრულებით მხარეები, როგორც წესი, განსაზღვრავენ ძირითად უფლება-მოვალეობებს. ამასთან, შრომის ხელშეკრულებით განსაზღვრული პირობები არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს შრომის კოდექსის დადგენილ მინიმალურ პირობებს. შრომითი ხელშეკრულებით მხარეთა მიერ ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებასთან დაკავშირებით დავის დაწყების შემთხვევაში, ხელშეკრულებაში განსაზღვრულ თითოეულ უფლება-მოვალეობას, მათ შინაარსს, დავის გადაწყვეტისთვის განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება.

6.3. სასამართლო სხდომაზე მოპასუხე მხარემ განმარტა, რომ მოსარჩელე რ-----
-----ი თვითმმართველი თემი თ-----ში დასაქმდა
2014 წლის 12 აგვისტოს №11 ბრძანების საფუძველზე, იგი მოწვეული იქნა ამავე
საკრებულოს საფინანსო-საბიუჯეტო კომისიაში სპეციალისტად, ორგანული
კანონის ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის 28-ე მუხლის მე-2
პუნქტის საფუძველზე, აღნიშნული ნორმის მიხედვით სპეციალისტი მოიწვევა
კომისიის უფლებამოსილების ვადით, შესაბამისად ამ ნორმამ თავიდანვე
შეზღუდა ხელშეკრულების მოქმედების ვადა და მოაქცია იგი კომისიის
უფლებამოსილების ვადაში, აღნიშნულ კომისიას ისევე როგორც
თვითმმართველი თემი თ-----ს უფლებამოსილება
შეუწყდა 2017 წლის 14 ნოემბერს ახლადარჩეული წარმომადგენლობითი
ორგანოს საკრებულოს უფლებამოსილების ცნობის დღიდან.

საქმეში წარმოდგენილი თ-----ს თავმჯდომარის 2014 წლის 12 აგვისტოს №11 ბრძანებით კი რ-----ი „ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 28-ე მუხლის მე-2 პუნქტის, საქართველოს „შრომის კოდექსის“ მე-6 მუხლის და „საჯარი სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის თანახმად მიწვეულ იქნა თ-----ს საფინანსო-საბიუჯეტო კომისიაში ექსპერტ-სპეციალისტად და გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება და შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე მუშაობდა 2014 წლის 12 აგვისტოდან 2017 წლის 31 ოქტომბრამდე.

თ-----ს თავმჯდომარის 2017 წლის 03 ნოემბრის №140 ბრძანების თანახმად, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 21-ე მუხლის მე-4 პუნქტის და და ამავე კანონის 38-ე მუხლის მე-2 პუნქტის საფუძველზე რ-----ი გათავისუფლდა სამსახურიდან. თ-----ს თავმჯდომარის 2018 წლის 04 იანვრის №01 ბრძანების საფუძველზე დაიწყო ადმინისტრაციული წარმოება. 2018 წლის 16 იანვრის ადმინისტრაციული წარმოების ზეპირი მოსმენის ოქმში აღნიშნულია, რომ 2017 წლის 03 ნოემბრის №140 ბრძანება მომზადებულია მნიშვნელოვანი ხარვეზებით, რადგან რ-----ი საკრებულოს საფინანსო-საბიუჯეტო კომისიაში მოწვეული იყო საქართველოს ორგანული კანონის „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის 28-ე მუხლის შესაბამისად დროებითი ფუნქციების შესასრულებლად. თ-----ს თავმჯდომარის 2018 წლის 25 იანვრის №17 ბრძანებით ბათილად იქნა ცნობილი 2017 წლის 03 ნოემბრის №140 ბრძანება. მას შემდეგ 2018 წლის 02 თებერვალს რ-----ს განცხადების პასუხად ეცნობა, რომ თ-----სა და რ-----ს შორის გაფორმებულ ხელშეკრულების ვადა ამოიწურა 2017 წლის 31 ოქტომბერს, ხოლო თვითმმართველი თემი თ-----ს უფლებამოსილება შეუწყდა 2017 წლის 14 ნოემბრიდან. რ-----ს შრომითი ურთიერთობა ჰქონდა მუნიციპალიტეტთან, რომელმაც განიცადა ლიკვიდაცია. შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილია ვადის გასვლის გამო და არა სხვა რაიმე გარემოებით.

მოცემული დავის ფარგლებში მნიშვნელოვანია განისაზღვროს მხარეთა შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულება წარმოადგენდა გარკვეული ვადით დადებულ (დროში შეზღუდულ) ხელშეკრულებას, თუ მათ შორის განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა არსებობდა.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილით შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან

განსაზღვრელი ვადით.

მოცემული საკითხის განსაზღვრა მნიშვნელოვანია, იმდენად, რამდენადაც, საქმეში წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები გარკვეული ვადით იყო დადებული და არც ბოლოს დადებული ხელშეკრულებაა ამ მხრივ გამონაკლისი. მისი მოქმედების ამოწურვის თარიღად, მხარეებმა, 2017 წლის 31 ოქტომბერი (მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების ფაქტობრივად შეწყვეტის დღე) განსაზღვრეს.

სასამართლო მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლზე, რომლის 1² პუნქტის მიხედვით, 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 საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

ამავე მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

ამავე მუხლში განმარტებულია, რომ (მე-6 მუხლის 1¹-1³-ე პუნქტების მოქმედება ვრცელდება ამ კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ან კანონის (12.06.2013, №729) ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის (12.06.2013, №729)

ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ).

განსახილველ შემთხვევაში უდავოდ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ მოსარჩელე რ-----ი თ-----ში 2014 წლის 12 აგვისტოდან 2017 წლის 31 ოქტომბრამდე პერიოდში საფინანსო-საბიუჯეტო კომისიაში ექსპერტ-სპეციალისტად მუშაობდა შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე.

საქართველოს ეროვნული არქივის კახეთის რეგიონალური არქივის მიერ 2018 წლის 11 მაისს გაცემული საარქივო ცნობის თანახმად, კახეთის რეგიონულ არქივში დაცული თ-----ს 2007-2014 წლების დოკუმენტებით (საკრებულოს თავმჯდომარის ბრძანებები, სახელფასო უწყისები) დასტურდება 2007 წლის 28 ნოემბრიდან - 2014 წლის 02 აგვისტომდე რ-----ის თ----- საფინანსო-საბიუჯეტო კომისიაში ექსპერტ-სპეციალისტის პოზიციაზე მუშაობის ფაქტი .

მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები ცხადყოფს, რომ მოსარჩელე, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში შესული ცვლილებების ამოქმედებამდეც იმყოფებოდა შრომით ურთიერთობაში მოპასუხესთან, შრომითი ურთიერთობა უწყვეტად გრძელდებოდა და მისი ვადა 5 წელს აღემატებოდა. შესაბამისად, მხარეთა შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა, მიუხედავად იმისა, რომ შრომითი ხელშეკრულების გაგრძელება გარკვეული ვადით ხდებოდა, საქართველოს შრომის კოდექსში შესული ცვლილებების ამოქმედების დღიდან - 2013 წლის 4 ივლისიდან (კანონის გამოქვეყნების დღიდან) ერთი წლის გასვლის შემდეგ, განუსაზღვრელი ვადით დადებულ შრომით ურთიერთობად უნდა ჩაითვალოს.

აღნიშნულ საკითხზე მყარადაა დადგენილი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა მათგან ერთ-ერთ საქმეში (იხ., სუსგ №ას-913-853- 2017, 29 სექტემბერი, 2017 წელი) საკასაციო პალატამ იმსჯელა სშკ-ის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილის მიხედვით დამსაქმებელთან დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების უვადო შრომით ხელშეკრულებად მიჩნევის სამართლებრივ საკითხებზე და განმარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის ამგვარი ტრანსფორმირებისათვის აუცილებელი იყო ორი პირობის კუმულატიურად არსებობა: ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობების არსებობა 5 წლით ან მეტი ვადით და ვადიანი ხელშეკრულების მოქმედება კოდექსში განხორციელებული ცვლილების ამოქმედებიდან 1 წლის განმავლობაში. მსგავს საქმეებზე აგრეთვე იხ., სუსგ №ას-20-20-2018, 09 თებერვალი, 2018 წელი; სუსგ №ას-373-354-2015, 13 ნოემბერი, 2015 წელი. (იხ., სუსგ №ას-82-82-2018, 09 მარტი, 2018).

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის უფლება ადამიანის ფუნდამენტური უფლებაა და მას არაერთი საერთაშორისო დოკუმენტი იცავს. შრომის უფლების დაცვის საჭიროება სოციალური სამართლიანობის მიზანს უკავშირებდა, რაც თავის თავში, პიროვნების თავისუფლების, განვითარებისა და ღირსების დაცვას გულისხმობს. შრომის უფლება სოციალურ-ეკონომიკური უფლებაა და წარმოადგენს შრომით ურთიერთობებში არსებული უფლებებისა და ვალდებულებების ერთობლიობას, რომელიც მოიცავს დასაქმებასთან დაკავშირებულ უფლებებს, სამართლიანი, უსაფრთხო და ჰიგიენური შრომის პირობების, სამართლიანი ანაზღაურების, პროფესიული სწავლების, თანაბარი მოპყრობის, დისკრიმინაციის დაუშვებლობის, ინსტრუმენტულ და სხვა უფლებებს.

შრომითი ხელშეკრულება კი სპეციფიკური სამოქალაქო ხელშეკრულებაა. ხელშეკრულების განსაკუთრებულობა მხარეთა შორის არსებული სამართალურთიერთობის თავისებურებაში მდგომარეობს, რამდენადაც კერძო სამართლისათვის დამახასიათებელი მხარეთა თანასწორობის ფუძემდებლური პრინციპი, შრომითი ხელშეკრულების შემთხვევაში, მოდიფიცირებას განიცდის. კერძოდ, დაქირავებული დამოკიდებული ხდება დამქირავებლის მითითებებზე და მის მიერ დადგენილ ორგანიზაციულ პირობებზე. დამსაქმებლის ხელში არსებული მატერიალური და ეკონომიკური რესურსის გათვალისწინებით, რაც სუბორდინაციის, დამოკიდებულებისა და დაქვემდებარების პირობებს ქმნის, დასაქმებულისათვის არასასურველი, ნეგატიური სოციალური შედეგის დადგომის შანსი დიდია. შრომითი ხელშეკრულების ეს სპეციფიკა განაპირობებს სახელმწიფოს მხრიდან განსაკუთრებული რეგულირების საჭიროებას, რაც დასაქმებულთა უფლებების დაცვისა და ეფექტური რეალიზების მექანიზმების საკანონმდებლო და ინსტიტუციურ დონეზე განმტკიცებაში გამოიხატება.

ამდენად, შრომის კანონმდებლობის მიზანია, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებული ურთიერთობა მოაქციოს ზუსტად განსაზღვრულ სამართლებრივ რეგულირებაში, რაც გამორიცხავს დასაქმებულის ექსპლუატაციას და შექმნის ადამიანის ღირსებაზე, თავისუფლებასა და თვითგანვითარებაზე დაფუძნებული შრომის შესაძლებლობას. შესაბამისად, შრომითი კანონმდებლობით ნორმატიულ დონეზეა მოწესრიგებული კერძო სამართლებრივი ურთიერთობები იმდენად, რამდენადაც ეს აუცილებელია დასაქმებულთა სათანადო სოციალური დაცვისათვის. სწორედ ამიტომ, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპის გამოვლინებაა და ნიშნავს, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების დასრულებას კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვადასხვა საფუძვლით. შრომით ურთიერთობაში მხარეების მიერ უფლებამოსილების განხორციელებისათვის აუცილებელია არსებობდეს ამ უფლების განხორციელების მართლზომიერი საფუძველი. საკითხი იმის შესახებ, თუ რა უნდა ჩაითვალოს ხელშეკრულების

შეწყვეტის შესახებ უფლებამოსილების განხორციელების მართლზომიერ საფუძვლად, უნდა შეფასდეს ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში, კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით. სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაშვებია როგორც დამსაქმებლის, ისე დასაქმებულის ინიციატივით, თუმცა, სახეზე უნდა იყოს კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული საფუძველი.

აღნიშნული გარემოებები კი მიუთითებს მასზედ, რომ მოსარჩელე რ-----
---ი სამუშაოდან გათავისუფლებულია შრომის კანონმდებლობის დარღვევით, რის გამოც სარჩელი სადაო ბრძანება ბათილად ცნობის და მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ საფუძვლიანია და უნდა დაკმაყოფილდეს.

6.7. მოსარჩელემ ასევე მოითხოვა იძულებით განაცდურის ანაზღაურება. დასახელებული მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძველია საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის მიხედვითაც „თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით“.

ამავე 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.

დადგენილია, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა 2017 წლის 31 ოქტომბერს შეწყდა. მას შემდეგ მოსარჩელე აღარ ასრულებს შრომით ვალდებულებებს და შესაბამისად, ვეღარ იღებს ანაზღაურებას. საქმის განხილვით დადგინდა, რომ რ-----თან შრომითი ურთიერთობა შეწყვეტილი იქნა მოპასუხის მართლსაწინააღმდეგო ქმედებით, რის გამოც მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს იძულებითი განაცდური ხელფასი სრული მოცულობით.

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 თანახმად, იმ პირმა,

რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. ამავე კოდექსის 411-ე მუხლის თანახმად, ზიანი უნდა ანაზღაურდეს არა მხოლოდ ფაქტობრივად დამდგარი ქონებრივი დანაკლისისთვის, არამედ მიუღებელი შემოსავლისთვისაც. მიუღებლად ითვლება შემოსავალი, რომელიც არ მიუღია პირს და რომელსაც იგი მიიღებდა, ვალდებულება ჯეროვნად რომ შესრულებულიყო.

დადგენილია, რომ გათავისუფლების მომენტისთვის მოსარჩელის ხელფასი 760 ლარს შეადგენდა. შესაბამისად, მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს მიუღებელი ხელფასი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან სამსახურში აღდგენამდე პერიოდზე გათავისუფლებამდე არსებული ყოველთვიური ხელფასის - 760 ლარის (საშემოსავლოს ჩათვლით) დაანგარიშებით.

7. საპროცესო ხარჯები:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 37-ე მუხლის თანახმად, პროცესის ხარჯებს შეადგენს სასამართლო ხარჯები და სასამართლოსგარეშე ხარჯები. სასამართლო ხარჯებს შეადგენს სახელმწიფო ბაჟი და საქმის განხილვასთან დაკავშირებული ხარჯები. სასამართლოსგარეშე ხარჯებს წარმოადგენს ადვოკატისათვის გაწეული ხარჯები, დაკარგული ხელფასი (განაცდური), მტკიცებულებათა უზრუნველსაყოფად გაწეული ხარჯები, აგრეთვე მხარეთა სხვა აუცილებელი ხარჯები.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს – სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზედაც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2 000 ლარამდე ოდენობით.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 39-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სახელმწიფო ბაჟის ოდენობა შეადგენს ამ კოდექსის 38-ე მუხლის „ა“, „ბ“, „გ“ და „ე“

ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ შემთხვევებში – დავის საგნის ღირებულების 3%-ს, მაგრამ არანაკლებ 100 ლარისა.

სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით 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.

განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელის მიერ გადახდილია სახელმწიფო ბაჟი 100 ლარის ოდენობით. იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი სრულად დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟი 373.6 ლარის ოდენობით, აქედან მოსარჩელის სასარგებლოდ 100 ლარი, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ - 273.6 ლარი (ერთი წლის შრომის ანაზღაურების ჯამის 3%), ანუ ის თანხა, რომელსაც მოსარჩელე გადაიხდიდა, რომ არ გათავისუფლებულიყო ბაჟისგან ამ ნაწილში.

სარეზოლუციო ნაწილი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 37-39-ე, 41-ე, 53-ე, 243-ე, 244-ე, 248-ე, 249-ე, 259¹, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. მოსარჩელე რ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს;
2. ბათილად იქნას ცნობილი თვითმართველი თემი თ-----
-ს თავმჯდომარის 2017 წლის 03 ნოემბრის №140 ბრძანება.
3. ბათილად იქნას ცნობილი თ-----ს თავმჯდომარის 2018 წლის 25 იანვრის №17 ბრძანება.
4. მოსარჩელე რ-----ი აღდგენილ იქნეს თ-----
ს საფინანსო-საბიუჯეტო კომისიის ექსპერტ-სპეციალისტად.
5. თ-----ს, მოსარჩელე რ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს 2017 წლის ნოემბრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება (ხელფასის შესაბამისი - 760 ლარი, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების

ჩათვლით - დარიცხული) ოდენობით.

6. მოპასუხე თ-----ს, მოსარჩელე რ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სარჩელზე წინასწარ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება;

7. მოპასუხე თ-----ს, ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის გადახდა 273.6 ლარის ოდენობით.

8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თელავის რაიონული სასამართლოს მეშვეობით;

9. 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 თელავის რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ნინო ჩახნაშვილი