



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

17.10.2018 წ.

ქ. თბილისი

თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე გიორგი გოგიჩაშვილი
სხდომის მდივანი ნინო სეხნიაშვილი

მოსარჩელე დ----- ზ-----,
მოპასუხე შპს ე----- ს-----,
წარმომადგენელი ი----- ა-----,

დავის საგანი გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობა, შრომითი ხელშეკრულების 1 წლის ვადით დადებულიად აღიარება, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. აღიარებული იქნეს დ----- ზ-----სა და შპს ე----- ს-----ს შორის 01.09.2017 წელს დადებული შრომის ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით 01.09.2018 წლამდე დადებულიად.

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი შპს ე----- ს-----ის 25.12.2017 წლის #131 ბრძანება შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.3. აღდგენილ იქნეს შპს ე----- ს-----ში ინგლისური ენის მასწავლებლის პოზიციაზე გადაწყვეტილების მიღებიდან 8 თვის განმავლობაში.

1.4. დაევალოს მოპასუხე შპს ე----- ს-----ს იძულებითი მოცდენის ანაზღაურება 2017 წლის 31 დეკემბრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე ყოველთვიურად დაუბეგრავი 2500 ლარის ოდენობით.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე არ ცნობს სასარჩელო მოთხოვნას და ითხოვს მოსარჩელეს უარი ეთქვას მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. მოსარჩელე დ----- ზ-----ი არის ლინგვისტი ინგლისურ ენაში.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. 01.09.2017 წელს შპს ე----- ს-----ს და დ----- ზ-----ს შორის დაიდო წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის საფუძველზეც მოსარჩელე დასაქმდა შპს ე----- ს-----ში ინგლისური ენის მასწავლებლის პოზიციაზე. ხელშეკრულებით დასაქმებულის ხელფასის ოდენობა განისაზღვრა 2500 ლარით გადასახადების ჩათვლით. ხელშეკრულებით მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა 01.09.2017 წლიდან 31.12.2017 წლამდე 4 თვით. ხელშეკრულების ტექსტში პირდაპირი აღნიშვნა გამოსაცდელ ვადით დასაქმებასთან დაკავშირებით არ არის.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

01.09.2017 წლის შრომითი ხელშეკრულება ს.ფ. 31-47.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. მოპასუხე შპს ე----- ს-----ის 25.12.2017 წლის ბრძანებით მოსარჩელე დ----- ზ-----ი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან 31.12.2017 წლიდან. ბრძანებაში გათავისუფლების მიზეზად მითითებულია - ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

25.12.2017 წლის ბრძანების ასლი ს.ფ. 139.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.4. მოსარჩელე მოპასუხე შპს ე----- ს-----სთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდგომ გარკვეული პერიოდი იმყოფებოდა სამსახურის გარეშე, ხოლო 2018 წლის 01 მარტიდან იგი დასაქმებულია სხვა სამსახურში და მისი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენს ხელზე ასაღებ დაახლოებით 2000 ლარს ამ პერიოდის განმავლობაში მოსარჩელეს აგვისტოს თვეში ანაზღაურება არ მიუღია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

მოსარჩელის აღიარება სასამართლო სხდომაზე.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. მხარეთა შორის არსებული შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობის მინიმალური ვადად უნდა განსაზღვრულიყო დადებიდან 1 წლი.

მოპასუხის განმარტებით მოსარჩელესთან არსებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა გამოსაცდელ ვადაში მყოფი მოსარჩელის გამოსაცდელი ვადის გასცვლა, რა დროსაც დამსაქმებელი არ არის ვალდებული მიუთითოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის რომელიმე საფუძველზე, რის გამოც გათავისუფლების შესახებ ნების გამოვლენის გამოხატვის შესახებ ბრძანება არ შეიცავს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლზე მითითებას.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102.1. მუხლის 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 105.2 მუხლის 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 მხარებს, 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.

შრომით სამართლებრივი 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 მნიშვნელოვანს 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 ერთ-ერთის 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, ასე ვთქვათ - „თამაშის წესების“ ცვლილებაზე (ან მითუმეტეს საერთოდ ამ „თამაშის“ 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.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე № ას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან 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 გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებში.

მოსარჩელესა და მოპასუხეს შორის არსებულ შრომის ურთიერთობას აწესრიგებს საქართველოს შრომის კოდექსი, რომლის მიზანია დასაქმებულის უფლებებისა და ინტერესების დასაცავად სამართლებრივი გარანტიების შემოღება, დამსაქმებელსა და დასაქმებულის ინტერესების დაბალანსება, კანონის ერთგვაროვნად ჩამოყალიბება, სოციალური სამართლიანობისა და თანასწორობის პრინციპების ასახვა შრომის კანონმდებლობაში, დასაქმებულის დაცვა დისკრიმინაციისგან, დამსაქმებლისა და დასაქმებულისთვის ურთიერთხელსაყრელი სამართლებრივი გარემოს უზრუნველყოფა რაც, საბოლოოდ, სასიკეთოდ იმოქმედებს როგორც მათ ინტერესებზე, ასევე ქვეყნის სოციალურ და ეკონომიკურ განვითარებაზე.

სასამართლო განმარტავს, საქართველოს შრომის კოდექსის 9.1 მუხლით შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულთან შესაძლებელია მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით. ამავე კოდექსის 9.3 მუხლით დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება, ხოლო ამავე კოდექსის 9.4 მუხლით გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 38-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულის შრომა ანაზღაურდება ნამუშევარი დროის შესაბამისად. შრომის კოდექსის 6.5 მუხლით შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს, რომ შრომის შინაგანაწესი ხელშეკრულების ნაწილია. ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია პირს შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე გააცნოს შრომის შინაგანაწესი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), ხოლო შემდგომ – მასში შეტანილი ნებისმიერი ცვლილება.

სასამართლო განმარტავს, რომ დავის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვან ფაქტობრივ გარემოებას წარმოადგენს განისაზღვროს წარმოადგენს თუ არა მხარეებს შორის დადებული შრომის ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით დადებულ ხელშეკრულებას.

მოპასუხე აღნიშნული პოზიციას ანვითარებს მხარეთა შორის დადებული შრომის ხელშეკრულების 11.5 პუნქტში არსებულ ჩანაწერზე რომლითც "ნებისმიერი დანართი და კომპანიის დებულება მიჩნეულია წინამდებარე ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილად" და მოპასუხის შინაგანაწესის 15.7 პუნქტში არსებულ ჩანაწერზე რომლითაც "ახალი თანამშრომელთან დადებულ ხელშეკრულებაში უნდა მოხდეს პრობაციის პერიოდის გათვალისწინება, რომლის მაქსიმალური ხანგრძლივობაა 6 თვე" დაყრდნობით.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 9.1 პუნქტი ითვალისწინებს მხარეთა შეთანხმების არსებობის პირობებში დასაქმებულთან შრომის ხელშეკრულების დადებისას გამოსაცდელი ვადის გამოყენებას, რა დროსაც გამოსაცდელი ვადა არ შეიძლება 6 თვეს აღემატებოდეს და მას უნდა ქონდეს ერთჯერადი ხასიათი. აღნიშნულ შემთხვევაში უდაოა, რომ მხარეთა შორის დადებული წერილობითი შრომის ხელშეკრულებაში პირდაპირი ჩანაწერი მოსარჩელის გამოსაცდელი ვადით მიღების შესახებ არ არის, აღნიშნულის გარდა მოპასუხის შინაგანაწესის 15.7 პუნქტით იმპერატიულად დადგენილი, რომ ახალი თანამშრომელი აუცილებად გამოსაცდელი ვადით მიიღება არ არის, ამასთან სასამართლო განმარტავს, რომ შინაგანაწესი შრომის ხელშეკრულების არსებით ნაწილად რომ იქცეს საჭიროა მხარეთა შეთანხმება, ასევე დამსაქმებელი წინასწარ ხელშეკრულების დასდებამდე გაცნობილი იყოს შინაგანაწესს და მისი გაცნობის შესახებ წერილობით დაადასტუროს, ვინაიდან შრომის ხელშეკრულებაში პირდაპირ გამოსაცდელ ვადასთან მიმართებაში არსად არ არის მითითებული, აღნიშნულის გარდა ასევე პირდაპირ შინაგანაწესზეც არ არის მითითება ხელშეკრულებაში, რადგან მითითებულია "კომპანიის ნებისმიერი დებულება" რაც ბუნდოვანებას იწვევს და დასაქმებულში შეიძლება არ იწვევდეს კომპანიის შინაგანაწესის ასოციაციას, ამასთან მოპასუხე მხარემ არ წარმოადგინა მოსარჩელის მიერ შინაგანაწესის წინასწარ გაცნობის წერილობითი მტკიცებულება სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე არ იყო დასაქმებული გამოსაცდელი ვადით და მასთან 4 თვიანი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას გამოვლენილ ნება რაც აისახა 25.12.2017 წლის გასაჩივრებულ #131 ბრძანებაში წარმოადგენს მართლსაწინააღმდეგო ნებას და ბათილია.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომის კოდექსის 6.1 მუხლით „შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით“. თუმცა, ამასთან ერთად კოდექსი ასევე ადგენს, რომ ერთ წელზე მცირე ვადით ხელშეკრულების დადება შესაძლებელია მხოლოდ ობიექტური პირობების არსებობისას; კერძოდ შრომის კოდექსის მეექვსე მუხლის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო, ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო, გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება, დ) ხდება შრომითი

ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება, ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. შესაბამისად, ზემოხსენებული რომელიმე გარემოებების არარსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან დადოს სულ მცირე ერთწლიანი ხელშეკრულება ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით (უვადო შრომითი ხელშეკრულება), ამდენად, როცა შრომითი ხელშეკრულება დადებულია ერთ წელზე ნაკლები ვადით უნდა არსებობდეს შრომის კოდექსში მითითებული - ერთ-ერთი გარემოება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია ხელშეკრულების ვადის გასვლა, თუმცა აღსანიშნავია, რომ ეს გარემოება ავტომატურად ვერ გამოიწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტას იმ შემთხვევაში, თუ ამ ხელშეკრულებათა დადების მომენტისთვის არ არსებობდა მცირე ვადიანი ხელშეკრულების დადების საფუძველი ან ის წინააღმდეგობაში მოდის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლთან.

წარმოდგენილ სამართალწარმოებაში მოპასუხემ ვერ დაასახელა ისეთი ობიექტური გარემოება, რომელითაც შესაძლოა გამართლებული ყოფილიყო შრომით ხელშეკრულების ოთხი თვით დადების ფაქტი; მოპასუხის მითითება მხარესთან გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადებაზე, იმ პირობებში როდესაც ამ გარემოებას მოსარჩელე არ ადასტურებს და აღნიშნული არც ხელშეკრულების შინაარსიდან დგინდება, ვერავითარ შემთხვევაში ვერ ჩაითვლება ისეთ ობიექტურ გარემოებად, რომელიც მნიშვნელოვანი შრომითი სტანდარტისათვის გვერდის ავლის საშუალებას გაამართლებს, რაც შეეხება მოპასუხის მითითებას მოსარჩელის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს თავისებურებაზე ანუ წლის განმავლობაში ორსემესტრიან სწავლებაზე სასამართლო განმარტავს, რომ თუ მოსარჩელე დასაქმებული იყო მხოლოდ ერთი სემესტრი აღნიშნულის შესახებ მითითებული უნდა ყოფილიყო შრომის ხელშეკრულებაში, ამასთან მოპასუხეს უნდა დაედასტურებინა თუ რა ობიექტური გარემოებიდან გამომდინარე განაპირობა ასეთი მცირე პერიოდის განმავლობაში შრომის ხელშეკრულების დადება, რაც მოპასუხეს არც მიუთითებია და არც დაუმტკიცებია.

ამდენად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მე-6 მუხლის ზემოაღნიშნული რეგულაციით დადგენილი საპატიო მიზეზის არარსებობის გამო, დამსაქმებელი ვალდებული იყო დაედო მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულება მინიმუმ ერთი წლის ვადით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხე შპს ე----- ს-----მ მოსარჩელესთან 4 თვის ვადის შრომის ხელშეკრულების დადებით დაერღვია შრომის კოდექსის 6-ე მუხლის მოთხოვნები, რაც ამ

აღიარებითი სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილების საფუძველია.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა ახსნა-განმარტებების და საქმეში არსებული მტკიცებულებების შესწავლის შედეგად სასამართლო მიიჩნევს, რომ სარჩელი უნდა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.

5. სამართლის წყაროები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ე----- კონვენცია.

საქართველოს კონსტიტუცია.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსი.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“; 1982 წლის N166 რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (Termination of employment recommendation).

6. სამართლებრივი შეფასება

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. საქმე ჯღარკავა საქართველოს წინააღმდეგ).

სასამართლო ზოგადად განმარტავს, რომ მეორე მსოფლიო ომში, ადამიანის

უფლებათა მასობრივმა და ძალიან უხეშმა დარღვევებმა დაარწმუნა საერთაშორისო თანამეგობრობა, რომ საჭირო იყო ადამიანის უფლებათა (მათ შორის გამოხატვის თავისუფლების) დაცვისათვის აუცილებელი ქმედითი რეგულაციებისა და მექანიზმების შექმნა. ადამიანის უფლებათა დაცვა ჩამოყალიბდა საერთაშორისო სამართლის ცალკე დარგად, ხოლო ადამიანი, თავად გახდა საერთაშორისო სამართლის სუბიექტი (ჩამოყალიბდა ე.წ. „სპეციფიკური სუბიექტუნარიანობის“ ცნება, ვინაიდან საერთაშორისო სამართლის სრულყოფილი სუბიექტი არის მხოლოდ ისეთი სუბიექტი, რომელიც ამ საერთაშორისო სამართლის ნორმებს ქმნის - სახელმწიფოები და საერთაშორისო ორგანიზაციები). უპირველესი ნაბიჯი ამ კუთხით 1948 წლის 10 დეკემბერს გაეროს გენერალური ანსამბლეს მიერ მიღებული „ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია“ გახლდათ. გარდა აღნიშნულისა, სამართლებრივი სახელმწიფოს თანამედროვე განვითარების ეტაპი მნიშვნელოვანწილად გამოწვეულია იმ ფუძემდებლური, საერთაშორისო ხასიათის მქონე რეგულაციების შექმნით, როგორებიცაა საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია, ადამიანის უფლებათა ამერიკული კონვენცია, ადამიანის და ხალხის უფლებათა აფრიკული ქარტია, ევროპის კავშირის ქარტია ძირითადი უფლებების შესახებ და სხვა.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით (რომელსაც ზოგიერთ შემთხვევაში თანამედროვე ცივილიზებული სამყაროს ქცევის ზოგად კოდექსსაც უწოდებენ), განსაზღვრულია რა ადამიანის უფლებათა ძირითადი პოსტულატები, ასევე რეგულირებული და დაცულია თანამედროვე კაცობრიობის არსებობისა და ყოფის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი - შრომის უფლება. ამ საერთაშორისო დოკუმენტის 23-ე მუხლი ადგენს, რომ ყოველ ადამიანს აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება; ამავე მუხლის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიანსა და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს.

სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლის შესაბამისად, ამ პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები (რომელსაც უცილობლად 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“.

სასამართლო აქვე მოიხსენიებს ევროპული სოციალური სფეროს მარეგულირებელ უმნიშვნელოვანეს საერთაშორისო ხასიათის დოკუმენტს - ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომლის პირველი მუხლის თანახმად, ხელშემკვრელი მხარეები კისრულობენ ვალდებულებას ხელი შეუწყონ დასაქმების მაქსიმალურად სტაბილური და მაღალი დონის მიღწევასა და შენარჩუნებას; ამავე ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულებას იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება; აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში მუშაკთა მიერ დაცვის უფლების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, მხარეები იღებენ ვალდებულებას აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება უარი თქვას დასაქმების შეწყვეტაზე „საპატიო მიზეზის გარეშე“, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე საწარმოს შინაგანაწესიდან. მხარეები ასევე აღიარებენ მუშაკთა მიერ სათანადო კომპენსაციის ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურების მიღების უფლებას საპატიო მიზეზის გარეშე დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში.

სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ არასრული იქნება შრომით სამართლებრივი ურთიერთობების მომწესრიგებელი საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მისი ფარგლებში შემუშავებული სამართლის სხვადასხვა წყაროების მოხსენიების გარეშე.

1919 წლის კერსალის 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.

თვითონ შსო-ს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრინციპს წარმოადგენს ის, რომ შეუძლებელია არსებობდეს გრძელვადიანი მშვიდობა სოციალური სამართლიანობის გარეშე („ჩვენ არ შეგვიძლია განვითარება სოციალური სამართლიანობის გარეშე და ასევე ადამიანური სტანდარტების მინიმალური დონის გარეშე“).

სასამართლო მოიშველიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158). სასამართლოს აზრით, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოსათვის მითითებული საერთაშორისო ხასიათის მქონე დოკუმენტი ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), საკმაოდ საყურადღებოა მისი მოთხოვნები სამოსამართლო სამართლებრივი მოსაზრებების განმარტებისათვის. ასევე აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შიდა კანონმდებლობა არსებითად არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციის შესაბამის რეგულაციებს.

აღნიშნული დოკუმენტის რიგი რეგულაციები განაპირობებენ ე.წ. „გონივრული საფუძვლის“ არსებობის აუცილებლობას დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. კონვენციის მე-4 მუხლის თანახმად, დაუშვებელია დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა თუ არ არსებობს ასეთი შეწყვეტის კანონიერი მიზეზი. მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი კი, როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, შეიცავს საკმაოდ საინტერესო და ამავე დროს განსახილველი სამართალურთიერთობისათვის მნიშვნელოვანს დანაწესს, რომლის თანახმადაც, კონვენციის მე-4 მუხლში მითითებული შეწყვეტის კანონიერი მიზეზის მტკიცების ტვირთი უნდა ეკისრებოდეს დამსაქმებელს. კონვენციისეული გონივრული პრინციპის ცნება, უმეტესწილად ეხება დასაქმებულის არასათანადო ქცევისა თუ არასაკმარისი კვალიფიკაციის, ასევე აუცილებელი საწარმოო საჭიროების გათვალისწინებით შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის გონივრულობის საკითხს,

თუმცა სასამართლოს აზრით, არც იმ საკითხის მოწესრიგება უნდა გასცდეს ე.წ. გონივრულობის პრინციპს, რომელიც ვადიანი თუ უვადო კონტრაქტის თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებს ეხება.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველო 158-ე კონვენციის მონაწილე მხარე არ არის, „გონივრული საფუძვლის“ პრინციპის კონვენციისეული მნიშვნელობით შიდასახელმწიფოებრივ დონეზე დანერგვის მოვალეობა მნიშვნელოვანია. საქართველოს ეს საერთაშორისო ვალდებულება საერთაშორისო ჩვეულებითი სამართლიდან და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ზემოთ უკვე ნახსენები მე-6 მუხლიდან გამომდინარეობს. სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ შრომით ურთიერთობაში მოქმედი საქართველოს კანონმდებლობა არ ეწინააღმდეგება ამ კონვენციით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს და მასთან თანხვედრაშია.

დაცვის აღნიშნული მექანიზმი (გონივრული საფუძველი) საკმაოდ ეფექტიანია. საჭიროა, რომ ხსენებული მექანიზმის დანერგვა ყველა სახელმწიფოს მიზნებსა და ამოცანებში შედიოდეს და ქვეყნის ხელისუფლებამ ეროვნული კანონმდებლობის ძალით შრომით ურთიერთობებში მოქმედი „საბრძოლო არსენალი“ მთლიანად დამსაქმებელს არ ჩაუგდოს ხელში. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, სახელმწიფო ხელისუფლებამ საჭიროა, იპოვოს ოქროს შუალედი და ერთი მხრივ, დამსაქმებელს დასაქმებულის გათავისუფლების საკითხში არ მიანიჭოს აბსოლუტური ძალაუფლება, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებულის თავისუფლების შეზღუდვისას არ გამოავლინოს გადაჭარბებული სიმკაცრე და შეზღუდვა მოაქციოს გონივრულობის ფარგლებში.

სამართლის საერთაშორისო წყაროთა ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი და მათი შესაბამისი ნორმები, სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას დაასკვნას, რომ საერთაშორისო სტანდარტი, რომლისკენაც სხვადასხვა ღონისძიებების განხორციელებით - მათ შორის ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრულყოფის გზით უნდა იაროს თანამედროვე სამართლებრივმა სახელმწიფომ (სახელმწიფომ, რომელიც საერთაშორისო თანამეგობრობის, ევროპის საბჭოსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სრულყოფილი წევრია), მდგომარეობს ადამიანის შრომის უფლების განუხრელად დაცვაში. ამავე დროს, ადვილია გამოყო ადამიანის ამ უმნიშვნელოვანესი უფლების ერთ-ერთი პოსტულატი - სამუშაოს შენარჩუნების უფლება; სასამართლოსათვის ცალსახაა, რომ შრომის უფლება ვერ იქნება სრულყოფილი „უფლება“, თუ გარანტირებული არ იქნება მუშაკის მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და დაცვის შესაძლებლობა.

სასამართლის აზრით, თუ სამუშაოს მოპოვების პოსტულატი მნიშვნელოვანია და დაცულია სამართლებრივი სახელმწიფოს მიერ, მით უფრო მნიშვნელოვანი და დაცულია უკვე მოპოვებული სამუშაოს შენარჩუნების შესაძლებლობა.

საწინააღმდეგო შემთხვევაში, შრომით ურთიერთობათა სივრცე და სფერო, მოკლებული იქნება სტაბილურობას, რაც ამ სამართალურთიერთობის ხასიათს მერყევს და არასანდოს გახდის.

სამართლის ეროვნული წყაროების მიმოხილვას სასამართლო რათქმა უნდა დაიწყებს საქართველოს კონსტიტუციით, რომლის პრეამბულაში გამოხატულია ქართველი ხალხის ურყევი ნება დაამკვიდრონ სოციალური სახელმწიფო.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი ადგენს რომ შრომის 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 რათქმუნდა 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 აირჩიოს 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 მიმართა სასამართლოს.

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. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

საქართველოს ორგანული კანონის - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება. 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.

აღნიშნულის საპასუხოდ კი, უკვე მთავარი იყო ის არგუმენტაცია და მსჯელობა, რომელსაც მოპასუხე წარმოადგენდა სადავო ბრძანებასთან მიმართებაში. სწორედ მოპასუხეს უნდა წარმოეჩინა ის - სხვა ლეგიტიმური და კანონიერი მიზანი, რომელიც მყარ საფუძველს შესძენდა და სასამართლოსაც დაარწმუნებდა მიღებული გადაწყვეტილების მართებულობასა და აუცილებლობაში. აღნიშნულთან დაკავშირებით ამ გადაწყვეტილების 3.2.1 პუნქტში განვითარებული მსჯელობიდან გამომდინარე სასამართლოს მიაჩნია, რომ ამ კუთხით, მოპასუხემ წარუმატებლობა განიცადა. ჯერ ერთი, სავსებით ნათელია, რომ მოპასუხემ დაარღვია საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი და იმის გაუთვალისწინებლად, რომ არ არსებობდა შრომითი ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადების სამართლებრივი საფუძველი, დ----- ზ-----თან გააფორმა ოთხთვიანი ხელშეკრულება, ხოლო ამ ოთხი თვის ვადის ამოწურვის შემდეგ ხელშეკრულების ვადის დასრულების მიზეზით შეწყვიტა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა.

სასამართლო განმარტავს, რომ შრომითი კონტრაქტის შეწყვეტის უფლებამოსილებას ხელშეკრულების ვადის გასვლის დროს როდესაც ვადიანი ხელშეკრულება შრომის კოდექსით შესაბამისობაშია არის სპეციფიკური. 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. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა არ შეწყდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველის რომელიმე

პუნქტზე დაყრდნობით, ხოლო ამავე კოდექსის 37.3 მუხლის "ა" პუნქტით დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლებისა.

სასამართლოს განმარტებით, მხარისათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება არ არის შეუზღუდავი. არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლობიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლობიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლობიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების და ვალდებულების შესრულების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართლობიერებას.

სასამართლო განმარტა, რომ მოსარჩელესთან დადებული შრომის ხელშეკრულება დადებულ უნდა ყოფილიყო მინიმუმ 1 წლით და ამ მოცემულობიდან გამომდინარე სასამართლომ უნდა იმსჯელოს ხომ არ გავიდა სასამართლოს გადაწყვეტილების გამოტანის დროისათვის სასამართლოს მიერ აღიარებული 1 წლიანი ვადა, კერძოდ სასამართლომ აღიარა, რომ მხარეთა შორის შრომის ხელშეკრულება შრომის კოდექსის მოთხოვნათა შესაბამისად რომ დადებულიყო დაიდებოდა მინიმუმ 01.09.2017 წლიდან 01.09.2018 წალმდე ვადით, რა მოთხოვნასაც ასევე მოსარჩელე აყენებდა, რაც ამ შემთხვაში გასულია სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების მიღების მომენტისათვის, რაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნაზე მსჯელობისას სამუაოზე აღდგენასთან დაკავშირებით.

სასამართლოს აზრით, მოცემული შრომის კოდექსის რეგულაციები ემსახურებიან ისეთ სავსებით ლეგიტიმურ და სამართლიან მიზანს, როგორიცაა შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობა, მათ შორის ეს სტაბილურობა გრძელვადიან პერსპექტივაში ემსახურება არა მხოლოდ დასაქმებულთა ინტერესებს - მიიღონ გარანტირებული სოციალური პაკეტი და შესაბამისად დაცულნი იყვნენ თავიანთ უფლებებში, არამედ ასევე დამსაქმებლების ინტერესებსაც: დამსაქმებელი (როგორც თავისუფალი ეკონომიკური ურთიერთობის სუბიექტი - ძირითადი მონაწილე) ნამდვილად დაინტერესებული ისეთ უმნიშვნელოვანეს მოცემულობაში როგორიცაა სტაბილურობა. ბიზნესის ხელშემწყობ გარემოებას ნამდვილად ქმნის პროგნოზირებადი ეკონომიკური გარემო (მაგ: რეგულირებული საგადასახადო სისტემა, სტაბილური და პროგნოზირებადი სახელმწიფო აპარატი და რეგულაციები, სტაბილური პოლიტიკური ვითარება და შეძლებისდაგვარად

დია საზღვრები სხვადასხვა ეკონომიკური აქტივობებისათვის), რომლის შემადგენელ ნაწილსაც უცილობლად ქმნის სტაბილური შრომის ბაზარი და საწარმოში პროფესიონალი ადამიანური რესურსის მოზიდვა და შენარჩუნება. აქედან გამომდინარე, ცვლილების მიზანია: დასაქმებულის უფლებებისა და ინტერესების დასაცავად სამართლებრივი გარანტიების შემოღება; დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ინტერესების დაბალანსება; კანონის ერთგვაროვნად ჩამოყალიბება; სოციალური სამართლიანობისა და თანასწორობის პრინციპების ასახვა შრომის კანონმდებლობაში; დასაქმებულის დაცვა დისკრიმინაციისაგან; დამსაქმებლისა და დასაქმებულისთვის ურთიერთხელსაყრელი სამართლებრივი გარემოს უზრუნველყოფა, რაც საბოლოოდ, სასიკეთოდ იმოქმედებს როგორც მათ ინტერესებზე, ასევე ქვეყნის სოციალურ და ეკონომიკურ განვითარებაზე.

სასამართლომ დაადგინა, რომ მოპასუხეს შრომითი ურთიერთობის 4 თვით გაფორმების ლეგიტიმური უფლება არ ჰქონდა, შესაბამისად ვინაიდან მოპასუხეს ოთხთვიანი ხელშეკრულების ნაცვლად უნდა დაედო მინიმუმ ერთწლიანი ხელშეკრულება, მხარეებს შორის შრომის ურთიერთობა უნდა იქნეს მიჩნეული 1 წლის ვადით დადებულ შრომით ხელშეკრულებად.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-8 მუხლის თანახმად, სამართლებრივი ურთიერთობის მონაწილენი ვალდებული არიან კეთილსინდისიერად განახორციელონ უფლებები და ვალდებულებები. ამავე კოდექსის 115-ე მუხლის შესაბამისად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილენი, არიან სამოქალაქო საზოგადოების წევრები. სამოქალაქო საზოგადოება კი ურთიერთპასუხისმგებლობის მქონე პირთა ერთობაა (იხ. ლადო ჭანტურია - შესავალი საქართველოს სამოქალაქო სამართლის ზოგად ნაწილში, 1997 წ.). შესაბამისად, სამოქალაქო ნება, სამოქალაქო ბრუნვის მონაწილის მიერ უნდა განხორციელდეს კეთილსინდისიერად და კანონის მოთხოვნათა შესაბამისად. წინამდებარე სამოქალაქო-სამართლებრივი ნება - სადავო ბრძანება ვერ ჩაითვლება მართლზომიერად, რაც სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად (ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს), მისი ბათილობის საფუძველია.

აღნიშნულის შედეგი კი თავისთავად არის მოპასუხის იმ უფლებებში აღდგენა, რაც იარსებებდა რომ არ ყოფილიყო მიღებული სადავო გადაწყვეტილება. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ზემოაღნიშნული N158 კონვენციაც ითვალისწინებს, რომ დავის განხილველი უწყება უნდა იყოს უფლებამოსილი ეფექტურად აღადგინოს მუშაკი თავის უფლებებში.

ასევე, დათხოვნის თაობაზე მიღებული აქტის ბათილად ცნობისა და მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის შედეგია მოპასუხისათვის იმ მიუღებელი შემოსავლის დაკისრება, რასაც დასაქმებული მიიღებდა იმ შემთხვევაში,

დამსაქმებელ შპს ე----- ს-----ს არამართლზომიერად რომ არ დაერღვია მისი უფლებანი. ვინაიდან სასამართლომ დაადგინა, რომ შრომითი ხელშეკრულება მოქმედებდა 1 წლის ვადით, შესაბამისად სათანადო ზიანის ანაზღაურებად უნდა ჩაითვალოს მიუღებელი თანხის - იძულებითი განაცდურის დაკისრება მოპასუხისათვის საერთო ჯამში 10400 ლარის ოდენობით (დასაბეგრი).

ზოგადად, სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე გამოვლენილი ნების ბათილად ცნობის პირობებში, სასამართლო ხელმძღვანელობს რა საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლით, სამსახურში აღადგენს უკანონოდ დათხოვნილ დასაქმებულს (იგივე ან ტოლფას თანამდებობაზე), ან მიაკუთვნებს მას შესაბამისი კომპენსაციას.

თუმცა რადგან დადგენილია, რომ მხარეებს შორის იყო ვადიანი შრომითი ურთიერთობა, რომელიც გადაწყვეტილების გამოტანის მომენტისათვის უკვე დასრულებულია, არ არსებობს სამსახურში აღადგენის სამართლებრივი საფუძველი და მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მხოლოდ იძულებითი განაცდური გათავისუფლების დღიდან შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდის დასრულებამდე, 2018 წლის 01 სექტემბრის ჩათვლით. აღნიშნულის სამართლებრივ საფუძველს ქმნის, როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის რეგულაციანი, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლი და ზემოთ ნახსენები "შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ" შსო-ს N158-ე კონვენციის მე-9 მუხლის რეგულაციაც, რომლის თანახმადაც, სასამართლოები, აღჭურვილნი უნდა იყვნენ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მიზეზის კანონიერების შესწავლისა და შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღების უფლებამოსილებით.

ამასთან გადაწყვეტილების 3.1.4. პუნქტით დადგენილია, რომ მოსარჩელე შპს ე----- ს-----იდან გათავისუფლების შემდგომ გარკვეული პერიოდი იმყოფებოდა სამსახურის გარეშე, ხოლო 2018 წლის 01 მარტიდან იგი დასაქმებულია სხვა სამსახურში და მისი ყოველთვიური ხელზე მისაღები ხელფასი დაახლოებით შეადგენს 2000 ლარს, რა დროსაც აგვისტოს თვეში ხელფასი არ მიუღია.

შესაბამისად, სასამართლოს მიაჩნია, რომ ნაწილობრივ უნდა დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა განაცდურის ანაზღაურების თაობაზე და მოსარჩელეს უნდა აუნაზღაურდეს თანხა გათავისუფლების მომენტიდან შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში- 2018 წლის 01 სექტემბრის ჩათვლით. ამასთან, რა თქმა უნდა იმ თანხის გამოკლებით რომელიც მას ახალ სამსახურში მუშაობის პერიოდში უკვე მიღებული აქვს ხელფასის სახით. აღნიშნული მსჯელობის სამართლებრივ მხარდაჭერას უზრუნველყოფს როგორც საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის რეგულაციები, ასევე საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408 – 411-ე მუხლები ზიანის ანაზღაურების თაობაზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი და მე-2 ნაწილების შესაბამისად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. სასამართლო მიიჩნევს, რომ შრომითი ურთიერთობის უკანონო შეწყვეტით მოპასუხემ დასაქმებულებს წაართვა შესაძლებლობა განეხორციელებინა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამსახურებრივი მოვალეობა და მიეღო შესაბამისი შრომითი ანაზღაურება.

სასამართლო აქვე დამატებით განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების საფუძვლის ბათილობამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი გათავისუფლებით მიადგა, შესაბამისად, განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას სდევს თან.

ამასთან, იმის გათვალისწინებით გადაწყვეტილების გამოტანის მომენტისათვის ხელშეკრულების მოქმედების ვადაც ამოწურულია, სასამართლო მოკლებულია შესაძლებლობას მოსარჩელე აღადგინოს სამსახურში მის მიერ დაკავებულ პოზიციაზე.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. ამ ნორმის მიხედვით, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის გადახდა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი 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.

სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, ამ მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილი არ არის და სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის გადახდა უნდა დაეკისროს მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაკმაყოფილებული სასარჩელო მოთხოვნებიდან გამომდინარე.

სარეზოლუციო ნაწილი

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

გადაწყვიტა

1. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს აღიარებული იქნეს დ----- ზ-----სა და შპს ე----- ს-----ს შორის 01.09.2017 წელს დადებული შრომის ხელშეკრულება ერთი წლის ვადით 01.09.2018 წლამდე დადებულიად.
2. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ბათილად იქნეს ცნობილი შპს ე----- ს-----ის 25.12.2017 წლის #131 ბრძანება შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.
3. მოსარჩელეს სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე აღდგენილ იქნეს შპს ე----- ს-----ში ინგლისური ენის მასწავლებლის პოზიციაზე გადაწყვეტილების მიღებიდან 8 თვის განმავლობაში ეთქვას უარი.
4. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ მოპასუხე შპს ე----- ს-----ს დაეკისროს მოსარჩელე დ----- ზ-----ის სასარგებლოდ (დასაბეგრი) 10400 ლარის გადახდა.
5. დარჩენილ ნაწილში მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე.
6. მოპასუხე შპს ე----- ს-----ს დაეკისროს მოსარჩელე დ----- ზ-----ის სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გაღებული საპროცესო ხარჯის 100 ლარის გადახდა.
7. მოპასუხე შპს ე----- ს-----ს დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ 412 ლარის გადახდა.
8. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო

სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო 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 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

გიორგი გოგიჩაშვილი