



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

12.12.2018 წ.

ქ. თბილისი

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

მოსარჩელე გ----- დ-----,
წარმომადგენელი თ----- ს-----,
მოპასუხე შპს ტ----- ვ---- თ-----,
წარმომადგენელი ნ---- დ-----,

დავის საგანი: სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება, ხელშეკრულების უვადოდ დადებულად ცნობა.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. გ----- დ----- და შპს ტ----- ვ---- თ----- შორის 21.01.2018 წლის შემდგომ შრომითი ურთიერთობა აღიარებულ იქნეს უვადო შრომით ურთიერთობად.

1.2. ბათილად იქნეს ცნობილი 01.03.2018 წელს მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის ვადის გასვლის გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

1.3. გ----- დ----- აღდგენილ იქნეს მოპასუხე შპს ტ----- ვ---- თ----- დაცვის (უსაფრთხოების სამსახურის) თანამშრომლის პოზიციაზე.

1.4. მოპასუხე შპს ტ----- ვ---- თ----- დაეკისროს მოსარჩელე გ----- დ-----

ს სასარგებლოდ 01.03.2018 წლიდან მოსარჩელის სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად დასაბეგრი ხელფასის სახით 500 ლარის გადახდა.

1.5. მოპასუხე შპს ტ----- ვ---- თ----- დაეკისროს მოსარჩელე გ----- დ----- ს სასარგებლოდ ყოველთვიურად მისაცემი ანაზღაურების დაყოვნებისათვის პროცენტის გადახდა ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე მისაცემი თანხის 0.07%-ის ოდენობით მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან სასამართლოს კანონიერი ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

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. 20.07.2017 წლიდან - 01.03.2018 წლამდე პერიოდში მოსარჩელე გ----- დ----- დასაქმებული იყო მოპასუხე კომპანიაში დაცვის თანამშრომლის პოზიციაზე. მოსარჩელის ხელფასი გადასახადების ჩათვლით (დასაბეგრი) შეადგენდა თვეში 500 ლარს, ხოლო ხელზე ასაღები (დაბეგრილი) 400 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

ცნობის ასლი ს.ფ. 24.

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.2. 20.07.2017 წელს მხარეებს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის ვადაც განისაზღვრა 6 თვით, 21.01.2018 წლამდე. ამასთან პირველი სამი თვე წარმოადგენდა გამოსაცდელ ვადას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

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

მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.

მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.1.3. მოპასუხე შპს ტ----- ვ---- თ----- სასამართლოში წარმოდგენილ შესაგებელში, ასევე სასამართლო სხდომაზე მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლად მიუთითა - ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვა.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

შესაგებელი, მხარეთა ახსნა-განმარტება სხდომის ოქმში.
მხარეები სადაოდ არ ხდიან.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 21.01.2018 წლიდან მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა ზეპირად გაგრძელდა განუსაზღვრელი ვადით.

მოპასუხის განმარტებით მოსარჩელესთან არსებული შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა წერილობითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის გასვლა, თუმცა საქმის მასალებით უდავოდ დადგენილია და არც მოპასუხე ხდის სადავოდ იმ გარემოებას, რომ 21.01.2018 წლიდან 01.03.2018 წლამდე მოსარჩელე დასაქმებული იყო მოპასუხის საწარმოში და იღებდა ანაზღაურებას.

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 მართლობიერება 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 მართლობიერად.

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 აღნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობა არის, შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება, ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომითი ხელშეკრულება მხარეებს შორის იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით (სუსგ № ას-921-871-2015, 26.11.2015). განსახილველ შემთხვევაში მოპასუხეს საქმის მომზადების სტადიაზე არ მიუთითებია შრომითი ურთიერთობის ვადის დასრულების შემდგომ მუშაობის უნებლიედ გაგრძელების აუცილებლობის შესახებ (შრომის კოდექსის 40-ე მუხლი) და არ წარმოუდგენია აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოების კანონმდებლობით გათვალისწინებული მტკიცებულებები: მოსარჩელის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე, სამუშაოს დაუყოვნებლივ შეწყვეტის შემთხვევაში ზიანის დადგომის და ადამიანის ჯანმრთელობისათვის საფრთხის არსებობის შესახებ, ასევე აღნიშნულის შესახებ დასაქმებულისათვის ინფორმაციის მიწოდების შესახებ, რის გამოც საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 201.4 და 219 მუხლებიდან გამომდინარე მოპასუხეს ეკრძალება სასამართლოს მთავარ სხდომაზე აღნიშნულზე მითითება.

სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ ვინაიდან შრომის ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ გაგრძელდა მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა, ხოლო შრომის ხელშეკრულების დადების ვალდებულება დამსაქმებელს

ქონდა, რომელაც არ უზრუნველყო შრომითი ურთიერთობის ვადის შეზღუდვისათვის მისი წერილობითი ფორმით დადება, ხოლო სხვა რამეზე მხარეები არ შეთანხმებულან სასამართლოს მიაჩნია, რომ მხარეებს შორის დაიდო შრომის უვადო, ზეპირი ხელშეკრულება ამასთან შრომითი ხელშეკრულების ზეპირი ფორმით უვადოდ დადების უარსაყოფად მოპასუხეს არ წარმოუდგენია დამაჯერებელი, ანუ წონადი არგუმენტები. შესაბამისად სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ გ----- დ----- და შპს ტ----- ვ---- თ----- შორის 21.01.2018 წლის შემდგომ შრომითი ურთიერთობა გარდაიქმნა უვადო შრომით ურთიერთობად.

3.2.2. მოსარჩელის სამსახურში აღდგენის დამაბრკოლებელი გარემოებები არ არსებობს.

მოპასუხემ შესაგებელში, ასევე სასამართლოს მთავარ სხდომაზე მიუთითა, რომ მოსარჩელის სამსახურში აღდგენა ვერ მოხდება, ვინაიდან დაცვის თანამშრომლის ვაკანსია აღარ არსებობს, რადგან ახლა ქვია უსაფრთხოების სამსახური, თუმცა ამ გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება, გარდა ზეპირსიტყვიერი განმარტებისა მოპასუხეს სასამართლოში არ წარმოუდგენია. სასამართლო კვლავ მიუთითებს გადაწყვეტილების 3.2.1 პუნქტში განმარტებულ მტკიცების ტვირთის განაწილების წესზე შრომითი დავების გადაწყვეტის დროს და განმარტავს, რომ მოპასუხე იყო ვალდებული წარმოედგინა იმის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომ აღარ არსებობს მოსარჩელის მიერ დაკავებული ვაკანსია, რაც მის მიერ არ განხორციელებულა და შესაბამისად აღნიშნული ფაქტობრივი გარემოება მიჩნეულ უნდა იქნეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დადგენილად.

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 ევროპული 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

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.

ევროპის სოციალურ ქარტიის, 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.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შემდგომში - შსო) ფილადელფიის დეკლარაციის (1944 წ.), თანახმად 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. „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (**Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)**). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 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 სამართალურ-ურთიერთობისათვის მნიშვნელოვან 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.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის თანახმად, 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 რა თქმა უნდა 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 განაზოგციელო, **შეინარჩუნო და დატმო 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 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 მოწყვრისგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ორგანული კანონის 37-ე მუხლი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს.

სამართლის საერთაშორისო და ეროვნულ 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.

სასამართლოს 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.

სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელე 20.07.2017 წლიდან 21.01.2018 წლამდე შრომის ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობდა შპს ტ----- ვ----- თ-----, მიუხედავად იმისა, რომ ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ამოიწურა 21.01.2018 წელს, მოსარჩელე მუშაობას განაგრძობდა მოპასუხე საწარმოში, მანამდე ვიდრე მოპასუხე 01.03.2018 წელს არ შეწყვეტდა მასთან შრომით ურთიერთობას შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით.

სასამართლო განმარტავს, რომ, იმისათვის, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის მიერ ჩაითვალოს ლეგიტიმურად და მართლზომიერად, ამისათვის აუცილებელია, რომ წარმოჩინდეს ის გონივრული წინაპირობანი, რომელიც ამ შეწყვეტას კანონიერ საფუძველს მისცემდა. თანაც, ასეთი ლეგიტიმური წინაპირობანი სწორედ დამსაქმებელმა უნდა შემოგვთავაზოს. ანუ დამსაქმებელმა უნდა თქვას, რომ წყვეტს კონტრაქტს იმის გამო, რომ მაგ: დასაქმებულმა დაარღვია შრომითი ვალდებულებანი თანაც უხეშად; არსებობს ასეთის განხორციელების ორგანიზაციული აუცილებლობა; გავიდა შრომითი ხელშეკრულების ვადა და სხვა. რომელიმე ასეთი ლეგიტიმური საფუძველის მითითების შემდეგ, დასაქმებულმა, ასევე მტკიცებულებებით უნდა დაადასტუროს მისი არსებობა და რეალურობა.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე Nას-194-185-2016) შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე განმარტებულია, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თობაზე 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 Nას-1276-1216-2014), 2015 წლის 23 მარტის (საქმე Nას-122-114-2015) განჩინებებში.

მოცემულ შემთხვევაში მოპასუხე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველად მიუთითებდა ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვას,

თუმცა სასამართლოს მიერ გადაწყვეტილების 3.2.1 პუნქტით დადგენილ იქნა, რომ 21.01.2018 წლიდან მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა ზეპირად გაგრძელდა განუსაზღვრელი ვადით.

მოპასუხე მხარემ ვერ მიუთითა და შესაბამისად ვერც დაადასტურა ფაქტობრივი გარემოებები, რომელიც დაადასტურებდა მოსარჩელესთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგალურ საფუძვლებს, რის გამოც სასამართლოს მიაჩნია, რომ დამსაქმებლის მიერ გამოხატული ნება დასაქმებულთან შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მართლსაწინააღმდეგოა და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

სასამართლო განმარტავს თუ ლეგიტიმური საფუძველი ეცლება დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. აღნიშნული კი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის რეგულაციათა შეფარდების შედეგად - „ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს“, სადავო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის წინაპირობაა. მხარისათვის მინიჭებული ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება ხომ არ არის შეუზღუდავი. არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენების და ვალდებულების შესრულების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართლზომიერებას.

სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ დავის გადაწყვეტისას სასამართლო ვალდებულია შეამოწმოს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მიმართ შრომის სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის ის კონკრეტული საფუძველი რაც დამსაქმებელმა დასაქმებულის მიმართ გამოავლინა და მას კანონიერად მიაჩნია და არ არის ვალდებული შეამოწმოს დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი ნება ხომ არ შეესაბამება შრომის კოდექსის 37.1 მუხლში ჩამოთვლილ შრომით ხელშეკრულების შეწყვეტის რომელიმე საფუძველს. აღნიშნულის გარდა დასაქმებულმა ვერ გართვა თავის შებრუნებული მტკიცების ტვირთს და ვერ დაასაბუთა შრომით სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლზომიერება.

სადავო გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, თვისთავად იწვევს მოსარჩელის იმ უფლებებში აღდგენას, რომელიც დაირღვა და შეიზღუდა ამ გადაწყვეტილებით შრომის კოდექსის 38.8 მუხლის შესაბამისად, მოსარჩელე უნდა აღდგეს დათხოვნამდე დაკავებულ თანამდებობაზე.

სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ მოპასუხე მხარეს სასამართლოსათვის არ უცნობებია და არ წარმოუდგენია შესაბამისი მტკიცებულება საქართველოს შრომის კოდექსის 38.8 მუხლში მითითებული სამსახურში აღდგენის გამომრიცხავი გარემოებების შესახებ.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ ასევე უნდა დაკმაყოფილდეს მოსარჩელის მოთხოვნა იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების შესახებ.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, მოვალის მიერ ვალდებულების დარღვევისას კრედიტორს შეუძლია მოითხოვოს ამით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურება. ეს წესი არ მოქმედებს მაშინ, როცა მოვალეს არ ეკისრება პასუხისმგებლობა ვალდებულების დარღვევისათვის. სამოქალაქო კოდექსის 408-ე მუხლის მიხედვით, იმ პირმა, რომელიც ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, უნდა აღადგინოს ის მდგომარეობა, რომელიც იარსებებდა, რომ არ დამდგარიყო ანაზღაურების მავალდებულებელი გარემოება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 411-ე მუხლის მიხედვით, 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.

საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით. იძულებით მოცდენად უნდა ჩაითვალოს შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტით გამოწვეული მოცდენა, როცა დასაქმებული ვერ იღებს შრომის ანაზღაურებას. საქმის მასალებით დადგენილია რომ მოსარჩელის ყოველთვიური ხელფასი შეადგენდა დაუბეგრავ 500 ლარს (დაბეგრული 400 ლარი) შესაბამისად, იძულებითი მოცდენის დროს მიუღებელი ხელფასის გადახდის ვალდებულება მოპასუხეს შეიძლება დაეკისროს იმ შემთხვევაში, როცა შრომითი ურთიერთობა შეწყდა არამართლობიერად.

სასამართლოს აქვე მიაჩნია, რომ არ უნდა დაკმაყოფილდეს სასარჩელო მოთხოვნა მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს სახით იძულებითი განაცდური თანხის დაყოვნების ყოველი დღისთვის, ამ თანხის 0.07 პროცენტის გადახდის დაკისრების ნაწილში.

სასამართლო განმარტავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 31.3 მუხლით, დამსაქმებელი ვალდებულია, ნებისმიერი ანაზღაურების თუ

ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის, გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტი. აღნიშნული დანაწესიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ შეიძლება დაყოვნდეს ის ანაზღაურება თუ ანგარიშსწორება, რომელიც დასაქმებულისათვის გარკვეულ დროს უნდა გადახდილიყო, მაგრამ ეს ვალდებულება არ შესრულდა. აღნიშნული ნორმა ეხება მისაღები შრომის ანაზღაურების, ანგარიშსწორების და ა.შ. გადახდის დაყოვნებას, რაც განსახილველ შემთხვევაში არ გამოვლენილა. მოსარჩელე ითხოვს იძულებითი მოცდენით გამოწვეული ზიანის ანაზღაურების დაყოვნებისთვის მოპასუხისთვის პირგასამტეხლოს დაკისრებას, რაც არ გამომდინარეობს მოქმედი შრომის კანონმდებლობიდან.

სასამართლო განმარტავს, რომ პირგასამტეხლოს მოთხოვნა უნდა გამომდინარეობდეს არსებული ფულადი ვალდებულებიდან და არა იმ თანხიდან, რასაც სასამართლო აკისრებს პირს არსებული ძირითადი ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის იძულებითი განაცდურის სახით. იძულებითი განაცდური წარმოადგენს არა ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ გადასახდელ თანხას, არამედ იგი წარმოადგენს იმ თანხას, რაც სასამართლო აკისრებს მოპასუხეს ზიანის ანაზღაურების სახით. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 417-ე მუხლის თანახმად, პირგასამტეხლო არის მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული ფულადი თანხა, რომელიც მოვალემ უნდა გადაიხადოს ვალდებულების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულებისათვის. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის თანახმად, შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით და დამსაქმებელი ვალდებულია, რომ ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ზემოაღნიშნული ნორმების ანალიზის საფუძველზე დამსაქმებელს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულება წარმოეშობა იმ შემთხვევაში, თუ გამოვლენილია დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებიდან გამომდინარე ვალდებულების შეუსრულებლობა, ანუ სახეზეა გადახდის ვალდებულების არსებობა და საბოლოო ანგარიშსწორების გადაუხდელობა ანაზღაურებაში თუ ანგარიშსწორებაში, რომლის დაყოვნებასაც კანონი უკავშირებს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტის გადახდის ვალდებულებას, არ იგულისხმება განაცდური, ვინაიდან განაცდური წარმოადგენს არა სახელშეკრულებო შეთანხმებას, არამედ დასაქმებულისათვის დამდგარი ზიანის ანაზღაურების სახეს. აღნიშნული მიდგომის მართებულობის დასტურია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა (სუსგ №**ას-682-636-2017**).

ამდენად, ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით სახეზეა სარჩელის ნაწილობრივ დაკმაყოფილების ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლები.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად.

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.

იმის გათვალისწინებით, რომ 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 მოთხოვნიდან გამომდინარე.

ამასთან, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ოდენობით გადახდა, ხოლო მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ასევე 540 ლარის გადახდა (სამი 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, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა

1. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს, გ----- დ----- და შპს ტ----- ვ---- თ----- შორის 21.01.2018 წლის შემდგომ შრომითი ურთიერთობა აღიარებულ იქნეს უვადო შრომით ურთიერთობად.

2. მოსარჩელის სასარჩელო მოთხოვნა დაკმაყოფილდეს ბათილად იქნეს ცნობილი 01.03.2018 წელს მოპასუხის მიერ გამოვლენილი ნება მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის ვადის გასვლის გამო შრომითი

ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ.

3. მოსარჩელეს სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილდეს მოსარჩელე გ----- დ----- აღდგენილ იქნეს მოპასუხე შპს ტ----- ვ---- თ----- დაცვის (უსაფრთხოების სამსახურის) თანამშრომლის პოზიციაზე.

4. მოპასუხე შპს ტ----- ვ---- თ----- დაეკისროს მოსარჩელე გ----- დ-----ს სასარგებლოდ 01.03.2018 წლიდან მოსარჩელის სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად დასაბეგრი ხელფასის სახით 500 ლარის გადახდა.

5. მოსარჩელეს უარი ეთქვას სასარჩელო მოთხოვნის დაკმაყოფილებაზე მოპასუხისათვის გასაცემლის დაყოვნების პირგასამტეხლოს დაკისრების შესახებ.

6. მოპასუხე შპს ტ----- ვ---- თ----- დაეკისროს მოსარჩელე გ----- დ-----ს სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ გაწეული საპროცესო ხარჯის 100 ლარის გადახდა.

7. მოპასუხე შპს ტ----- ვ---- თ----- დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის სახით 540 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