



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

**17 იანვარი 2019 წელი
რუსთავი**

ქ.

**შესავალი ნაწილი
რუსთავის საქალაქო სასამართლო
მოსამართლე - ეკატერინე ყანჩელი
სხდომის მდივანი - ქეთევან ინასარიძე**

მოსარჩელე - ნა-----ა

მოსარჩელის წარმომადგენლები - მა-----ი, ლი-----ი

მოპასუხე - გა-----ა

მოპასუხის წარმომადგენელი - პა-----ე

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, სამსახურში აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი გა-----
-----ის დირექტორის ჯე-----ის 2018 წლის 31 იანვრის # 19 ბრძანება
ნა-----ას სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

1.2. ნა-----ა აღდგენილი იქნეს გა-----
-----ის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე.

1.3. გა-----ას ნა-----
-ას სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018
წლის 01 თებერვლიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

სასარჩელო მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლები:

სარჩელში მითითებულია, რომ ნა-----ა 2016 წლის 19 სექტემბრიდან
მუშაობდა გარდაბნის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი სააღმზრდელო
დაწესებულებაში სპეციალისტად (შტატგარეშე თანამშრომლად), ამავე წლის 19
სექტემბრიდან 31 დეკემბრამდე მოსარჩელის ყოველთვიური სახელფასო სარგო
შეადგენდა 500 ლარს.

მოსარჩელის განმარტებით, გა-----ის დირექტორის ჯე-----ის 2017 წლის 03 იანვრის #2 ბრძანების საფუძველზე იგი გადაყვანილი იქნა წამყვან სპეციალისტად, მისი ყოველთვიური სარგო განისაზღვრა 644 ლარით.

სარჩელში აღნიშნულია, რომ ნა-----ას 2018 წლის 11 იანვარს გა-----ის დირექტორმა წერილით აცნობა, რომ 2018 წლის 31 იანვრიდან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო წყვეტდა მასთან შრომით ურთიერთობას, თუმცა მოსარჩელისათვის გაურკვეველია კონკრეტულად რომელი ხელშეკრულების საფუძველზე უნდა მომხდარიყო მისი სამსახურიდან გათავისუფლება, ვინაიდან იგი არ ყოფილა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული, არამედ დირექტორის 2017 წლის 03 იანვრის ბრძანებით მოხდა მისი წამყვან სპეციალისტის თანამდებობაზე გადაყვანა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს:

1. ბათილად იქნეს ცნობილი გა-----ის დირექტორის ჯე-----ის 2018 წლის 31 იანვრის # 19 ბრძანება ნა-----ას სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

2. ნა-----ა აღდგენილი იქნეს გა-----ის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე.

3. გა-----ას ნა-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 01 თებერვლიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე გა-----ის წარმომადგენელმა შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა დაიწყო 2016 წლის 19 სექტემბერს გაფორმებული ხელშეკრულებით, რომელშიც მითითებული იყო, რომ თუ ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე ორი კვირით ადრე რომელიმე მხარე არ გამოთქვამდა ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, იგი გაგრძელდებოდა იმავე ვადით და პირობებით. აღნიშნული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განსაზღვრული იყო 2016 წლის 31 დეკემბრამდე, ვინაიდან მხარეებს არ გამოუთქვამთ მისი შეწყვეტის სურვილი, იგი გაგრძელდა 2017 წლის 31 დეკემბრამდე, რომლის შეწყვეტის სურვილი მხარეებს კვლავ არ გამოუხატავთ და შესაბამისად იმავე პირობებით გაგრძელდა, თუმცა იმ განხილვებით, რომ 2017 წლის 03 იანვრის ბრძანებით მოსარჩელეს თანამდებობა შეეცვალა, ხოლო ხელშეკრულების სხვა პირობები დარჩა უცვლელი, 2018 წლის 03 იანვარს კი მხარეებმა ხელი მოაწერეს ხელშეკრულებას, რომლითაც შრომითი ურთიერთობის ვადა ერთი თვით- 2018 წლის 31 იანვრამდე გაგრძელდა, ხოლო მხარეთა

შორის მანამდე არსებული ყველა შეთანხმება ძალადაკარგულად გამოცხადდა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სადავო ბრძანება გამოცემულია კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით, რის გამოც, სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2016 წლის 19 სექტემბერს გა-----ის დირექტორს და ნა-----ას შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება #21/16, რომლის თანახმად დასაქმებულმა იკისრა ვალდებულება შეესრულებინა სპეციალისტის სამსახურეობრივი უფლებამოსილება, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 19 სექტემბრიდან 2016 წლის 31 დეკემბრამდე, დასაქმებულის ხელფასი-500 ლარი საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

შრომითი ხელშეკრულება #21/16 (ს.ფ.32-34)

3.1.2. 2017 წლის 03 იანვრის გა-----ის დირექტორის #2 ბრძანებით, ნა-----ა გადაყვანილი იქნა წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე 2017 წლის 03 იანვრიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

ბრძანება #2 (ს.ფ. 35), შრომითი ხელშეკრულება #12(ს.ფ. 20-22)

3.1.3. ნა-----ა გა-----ის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობიდან გათავისუფლდა 2018 წლის 01 თებერვლიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

ბრძანება # 19 (ს.ფ.23)

3.1.4. 2018 წლის 11 იანვრის #19 მიმართვის თანახმად, ნა-----ას ეცნობა, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ, 2018 წლის 31 იანვრიდან გარდაბნის მუნიციპალიტეტის ააიპ სკოლამდელი საამღზრდელო დაწესებულება მასთან წყვეტდა შრომით ურთიერთობას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

მიმართვა #19 (ს.ფ. 25)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

მხარეთა შორის სადავო ფაქტობრივ გარემოებას წარმოადგენს გა-----ას და ნა-----ას შორის გაფორმებული 2018 წლის 03 იანვრის შრომით ხელშეკრულებაზე ნა-----ას ხელმოწერის ნამდვილობა.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, სამართალწარმოება მიმდინარეობს შეჯიბრებითობის საფუძველზე. მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონ განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაუდონ საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ამავე მუხლის მესამე ნაწილის მიხედვით, გარემოებები, რომელიც კანონის თანახმად უნდა დადასტურდეს გარკვეული სახის მტკიცებულებებით არ შეიძლება დადასტურდეს სხვა სახის მტკიცებულებებით.

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი იქნა შრომითი ხელშეკრულების დედანი, რომელზეც თავისი ხელმოწერის ნამდვილობა სადაო გახდა ნა-----ამ, თუმცა, აღნიშნულის გასაქარწყლებლად მას არანაირი მტკიცებულება წარმოუდგენია. შესაბამისად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ გა-----
-----ას და ნა-----ას შორის 2018 წლის 03 იანვარს 31 იანვრამდე გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ წარმოაჩინა მოსარჩელის გათავისუფლების ლეგიტიმური საფუძველი, შესაბამისად, აღნიშნული სადავო - დათხოვნის ბრძანების ბათილობის საფუძველია. ამდენად, მოპასუხეს უნდა დაევალოს ნა-----ას სამუშაოზე აღდგენა და დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

- საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე, 42-ე მუხლი;
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლი;
- სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 და მე-7 მუხლები;
- ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი და მე-4 მუხლები;
- საქართველოს შრომის კოდექსის 1-ლი, მე-2, 37-ე, 32-ე მუხლები;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 42-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავისი დარღვეული, შეზღუდული,

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, ნა-----ამ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

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

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით (საქართველოს შრომის კოდექსის 1.1. მუხლი); შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით (სშკ-ის 1.2. მუხლი).

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 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 (მათ შორის 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; ამავა ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, მხარეები ვალდებულია იღებენ აღიარონ თითოეული მუშაკის მიერ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება;

აღნიშნულ დავასთან მიმართებაში მნიშვნელოვანია ქარტიის 24-ე მუხლის რეგულაცია, რომლის თანახმად, 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.

1919 წლის კერსალის ხელშეკრულების საფუძველზე შექმნილია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), რომლის ფარგლებშიც შემუშავებულია შრომითი უფლებების დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენცია „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)), მართალია საქართველოსათვის ძალაში არ არის (და შესაბამისად მისი გამოყენება სამართლის პირდაპირ წყაროდ ეროვნული სასამართლოს მიერ ვერ მოხდება), თუმცა 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 დაკავშირებული დასაქმებულის უნართან ან ქცევასთან, ან რომელიც ეფუძნება საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებს.

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.

მოპასუხის განმარტებით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი გახდა შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტი, შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა, კერძოდ, 2018 წლის 03 იანვრის ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ამოიწურა 2018 წლის 31 იანვარს, რამაც

გამოიწვია მხარეებს შორის შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა.

ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის 1¹-ლი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება, ამავე მუხლის 1² ნაწილის 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.

ამდენად, აღნიშნული ნორმა განსაზღვრავს იმ გარემოებათა კონკრეტულ ჩამონათვალს, რაც შეიძლება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით გაფორმების სამართლებრივი საფუძველი. აღნიშნული კი ნიშნავს იმას, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით, რაც განაპირობებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, აღნიშნული კი ხელს უწყობს შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას. ამავდროულად, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ზემოაღნიშნული გარემოებები ითვალისწინებს "სხვა ობიექტურ გარემოებასაც", რაც თავის მხრივ, გულისხმობს, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა ობიექტური გარემოების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. დამსაქმებელი ვალდებულია დაადასტუროს სათანადო გარემოების არსებობა, ხოლო მისი ობიექტურობის შეფასება ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების გაფორმების კანონშესაბამისობის დადგენის მიზნებისათვის, სასამართლოს დისკრეციაა. იგივე წესი ვრცელდება იმ შემთხვევის მიმართ, როდესაც ერთ წელზე ნაკლებ ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე განუსაზღვრელი ვადით დანიშნული დასაქმებულის გადაყვანა ხდება.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-9 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ გამოსაცდელი ვადა დამსაქმებელ-

დასაქმებულის ურთიერთშეცნობისა და შეფასების ვადაა. კანონი ნათლად ადგენს, რომ გამოსაცდელი ვადა მხოლოდ ერთჯერადი ხასიათისაა და ის გამოიყენება მხოლოდ იმ პირთა მიმართ, რომელთა შრომითი უნარ - ჩვევები უცნობა დასაქმებულისათვის. პირი, რომელიც წლების მანძილზე წარმატებულად მსახურობს დაწესებულებაში, წინაურდება კარიერულად და მისი საქმიანობის ძირითადი არეალი არ სცილდება ერთ ან მსგავს მიმართულებებს, მორიგი დაწინაურებისას არ უნდა იქნეს მიღებული ახალ თანამდებობაზე გამოსაცდელი ვადით. თუკი დამსაქმებლისათვის ბოლომდე გარკვეული არ არის ამ მუშაკის უნარ - ჩვევები და შესაბამისობა დასაკავებელ თანამდებობასთან, ასეთ მუშაკს ის არ უნდა აწინაურებდეს.

განსახილველ შემთხვევაში, საქმეში წარმოდგენილი დოკუმენტით დასტურდება, რომ გა-----
ის

დირექტორის ჯემალ დავითაძის ბრძანებით, ნა-----ა 2016 წლის 19 სექტემბრიდან დაინიშნა გა-----
-----აში და მას დაევალა სპეციალისტის სამსახურობრივი უფლებამოსილების შესრულება, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2016 წლის 19 სექტემბრიდან 2016 წლის 31 დეკემბრამდე, დასაქმებულის ხელფასი- 500 ლარი საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით, მოსარჩელე 2017 წლის 03 იანვრიდან დაწინაურდა და გადაყვანილი იქნა წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე განუსაზღვრელი ვადით, ხოლო 2018 წლის 03 იანვრის ხელშეკრულებით დასაქმებული გადაყვანილი იქნა მოკლევადიან შრომით ხელშეკრულებაზე, თუმცა დამსაქმებლის მიერ არ იქნა დასაბუთებული კონკრეტულად რამ გამოიწვია დასაქმებულის 28 დღიან ხელშეკრულებაზე გადაყვანა, რაც იმას ნიშნავს, რომ მითითებული ბრძანება წინააღმდეგობაში მოდის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილთან, რომელიც ამომწურავად განსაზღვრავს იმ გარემოებათა ჩამონათვალს, როდესაც 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადებაა შესაძლებელია. ამასთან, საქმეში არ მოიპოვება რაიმე ისეთი ფაქტობრივი გარემოების დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომელიც ისეთი ობიექტური გარემოების არსებობას დაადასტურებდა, რომელიც შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის კონტექსტში, ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადებას გაამართლებდა. სასამართლოს მიაჩნია, რომ იმ პირობებში, როდესაც მხარეები განუსაზღვრელი ვადით შრომით ურთიერთობებში იყვნენ, არ არის გამოკვეთილი დასაქმებულის ვადიან შრომით ურთიერთობებზე გადასვლის ინტერესი, შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებული იყო ბრძანებაში მიეთითებინა დასაქმებულის ვადიან შრომით ურთიერთობებზე გადაყვანის საფუძველი, რაც შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის შესაბამისად, ხელშეკრულების 28 დღით დადებას გაამართლებდა.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის 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-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.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარეებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ სარჩელში მითითებულ 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.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის თანახმად, ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მხარეებს შორის 2018 წლის 03 იანვარს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომლითაც ხელშეკრულების მოქმედების ვადად 2018 წლის 03 იანვრიდან 31 იანვრამდე პერიოდი განისაზღვრა, ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის დანაწესს, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების აღნიშნული პირობის (ხელშეკრულების მოქმედების ვადის) ბათილობის საფუძველია.

სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლზომიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მიერ, სასამართლოს წინაშე დაყენებულ მოთხოვნათა მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის

მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელ გარემოებათა მართლზომიერების შეფასება. შრომითი დავის განხილვისას სასამართლომ უნდა შეაფასოს, დაირღვა თუ არა მხარეთა უფლებები ამა თუ იმ სამართლებრივი აქტის თუ მოქმედების განხორციელების შედეგად.

სასამართლო განმარტავს, რომ უფლების მართლზომიერად გამოყენების კონტექსტში, ნიშანდობლივია აღინიშნოს, რომ დაუშვებელია განუსაზღვრელი ვადით დასაქმებულის ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე გადაყვანა მარტოდენ იმ მიზნით, რომ მისი სამსახურიდან გაშვების მართლზომიერი საფუძველი შეიქმნას. მით უფრო, მაშინ, როდესაც ამგვარი გადაყვანა, თავიდანვე კანონსაწინააღმდეგოა, რადგან 1 წელზე ნაკლებ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადება მხოლოდ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევებშია შესაძლებელი, რაც მოცემულ შემთხვევაში, სახეზე არ არის.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო თვლის, რომ გა-----
-----ის დირექტორის ჯემალ დავითაძის მიერ
მიღებული ბრძანება ნა-----ას გათავისუფლების შესახებ უსაფუძვლო,
დაუსაბუთებელია და ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.2. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის თანახმად სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი.

სამუშაოზე აღდგენა, ისევე როგორც იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება, წარმოადგენს მოპასუხის არამართლზომიერი ქმედების (უკანონოდ გათავისუფლების) შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურების სახეს - მუშაკის პირვანდელ მდგომარეობაში აღდგენის გზით.

შრომის სამართლის ფუნდამენტური პრინციპებიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობა იმ სოციალური სამართლიანობის აღდგენის წინაპირობაა, რომელიც იარსებებდა, რომ არა დამსაქმებლის მხრიდან შრომითი ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტა. შესაბამისად, როდესაც უკანონოდ დათხოვნილი სუბიექტი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობასა და პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენას ითხოვს, აღნიშნული მოთხოვნა დასაქმებულის უპირატესი უფლებაა, რადგან მისი დათხოვნა მისივე უკანონო გათავისუფლების თანმდევი შედეგია, შესაბამისად, სამუშაოზე აღდგენა ამ პირობებში დაცვის ღირსი ლეგიტიმური ინტერესის შემცველია. თუმცა ამ შემთხვევაში გასათვალისწინებელია

პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის ობიექტური შესაძლებლობა, კერძოდ, იმავე სამუშაო ადგილის არსებობა. მითითებული გარემოებების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებლის მხარეზეა. მან უნდა ამტკიცოს, რომ მითითებული სამუშაო ადგილი არ არსებობს ან არსებობს, მაგრამ დაკავებულია. მანვე უნდა ადასტუროს, რომ მესამე პირი ამ პოზიციას იკავებს, მაგრამ ამ ფაქტის მიმართ კეთილსინდისიერია, ვინაიდან განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხის მხრიდან არ იქნა წარმოდგენილი მტკიცებულებები, რაც დაადასტურებდა აღნიშნულს, შესაბამისად, სასამართლო თვლის, რომ ნა-----ა აღდგენილ უნდა იქნეს გა-----
-----ის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე.

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

საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისას, მხარის მიერ მეორე მხარისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს

კანონმდებლობით დადგენილი წესით. სასამართლო აქვე განმარტავს, რომ შრომის ხელშეკრულების მოშლის საფუძვლის ბათილად ცნობა, შედეგობრივი თვალსაზრისით, იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტამდე არსებული მდგომარეობის აღდგენასა და იმ ზიანის ანაზღაურებას, რომელიც დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან არამართლობიერი გათავისუფლებით მიადგა, შესაბამისად, სამსახურში აღდგენა და განაცდურის ანაზღაურება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 408-ე და 411-ე მუხლების კონტექსტში ის სამართლებრივი შედეგებია, რაც დამსაქმებლის არამართლობიერ ქმედებას თან სდევს. შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს ანაზღაურება გათავისუფლებიდან 2018 წლის 01 თებერვლიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოველთვიურად 644 ლარის ოდენობით.

7. საპროცესო ხარჯები

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

დაკმაყოფილებულინმოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა ბრძანების ბათილად ცნობის თაობაზე დაკმაყოფილდა, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ 100 ლარის ანაზღაურება.

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. ამ ნორმის საფუძველზე მოპასუხეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს იმ თანხის გადახდა, რომლისაგანაც მოსარჩელე გათავისუფლებული იყო. განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან მოსარჩელე განაცდურის ანაზღაურების ნაწილში გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან, მას სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს 695.52 ლარის გადახდა.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 249-ე, 257-ე, 369-ე მუხლებით და

გადაწყვეტა

1. ნა-----ას სარჩელი დაკმაყოფილდეს.
2. ბათილად იქნეს ცნობილი გა-----
-----ის დირექტორის ჯე-----ის 2018 წლის 31 იანვრის # 19 ბრძანება ნა-----ას სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.
3. ნა-----ა აღდგენილი იქნეს გა-----
-----ის წამყვანი სპეციალისტის თანამდებობაზე.
4. გა-----ას ნა-----
ას სასარგებლოდ დაეკისროს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 01 თებერვლიდან სამსახურში აღდგენამდე ყოვეთვიურად 644 ლარის ოდენობით (საშემოსავლო გადასახადის ჩათვლით).
5. მოპასუხე გარდაბნის მუნიციპალიტეტის ააიპ სკოლამდელ სააღმზრდელო დაწესებულებას ნა-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით.
6. მოპასუხე გარდაბნის მუნიციპალიტეტის ააიპ სკოლამდელ სააღმზრდელო დაწესებულებას სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს 695.52 ლარის გადახდა.
7. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო

სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით რუსთავის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

8. გადაწყვეტილების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება გადაწყვეტილების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილია გადაწყვეტილების გამოცხადების თარიღი, ვალდებულია გადაწყვეტილების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა უადრეს 20 და არა უგვიანეს 30 დღისა, გამოცხადდეს რუსთავის საქალაქო სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ყანჩელი

ეკატერინე