



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

22 იანვარი 2019 წელი

ქ. რუსთავი

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

მოსარჩელე - ეკ-----ე

მოსარჩელის წარმომადგენელი - მა-----ი

მოპასუხე - სს-----ო

მოპასუხის წარმომადგენელი - აკ-----ი

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

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა:

1.1 ბათილად იქნეს ცნობილი სს-----ს 2018 წლის 28 მაისის N1253638 ბრძანება ეკ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

1.2. სს-----ს დაევალოს მოსარჩელე ეკ-----ის სამსახურში აღდგენა სსიპ საქართველოს შს სამინისტროს მომსახურების სააგენტოში ლეგალიზაციასა და აპოსტილით დამოწმებას დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მომსახურების სააგენტოს მიერ დამზადებული/გაცემული დოკუმენტის მთარგმნელის თანამდებობაზე.

1.3. მოპასუხეს დაევალოს ეკ-----ისათვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება მისი სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან- 2018 წლის 28 მაისიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე თვეში 1140 ლარის ოდენობით.

სასარჩელო მოთხოვნის სამართლებრივი საფუძვლები:

სარჩელში მითითებულია, რომ ეკ-----ე 2010 წლიდან მუშაობდა სს-----

-----ში შტატგარეშე მოსამსახურედ, მის მოვალეობაში შედიოდა ლეგალიზაციისა და აპოსტილით დამოწმებას დაქვემდებარებული საჯაროს სამართლის იურიდიული პირი- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მომსახურების სააგენტოს მიერ დამზადებული/გაცემული დოკუმენტების თარგმნა.

მოსარჩელის განმარტებით, მას 2010 წლიდან 2018 წლამდე უწყვეტად უგრძელდებოდა შრომითი ხელშეკრულებები, იგი კეთილსინდისიერად და ჯეროვნად ასრულებდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, მის მიმართ დამსაქმებლის მხრიდან არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის არცერთი ზომა.

სარჩელში აღნიშნულია, რომ 2018 წლის 28 მაისის #1253638 ბრძანების საფუძველზე, ეკ-----ე გათავისუფლებული იქნა დაკავებული თანამდებობიდან მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. მოსარჩელე მიიჩნევს, რომ აღნიშნული ბრძანება უკანონო, დაუსაბუთებელია და უნდა გაუქმდეს.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მოთხოვნას წარმოადგენს:

1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს-----ს 2018 წლის 28 მაისის N1253638 ბრძანება ეკ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ, **2.** სს-----ს დაევალოს მოსარჩელე ეკ-----ის სამსახურში აღდგენა სსიპ საქართველოს შს სამინისტროს მომსახურების სააგენტოში ლეგალიზაციისა და აპოსტილით დამოწმებას დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მომსახურების სააგენტოს მიერ დამზადებული/გაცემული დოკუმენტის მთარგმნელის თანამდებობაზე, **3.** მოპასუხეს დაევალოს ეკ-----ისათვის იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება მისი სამსახურიდან გათავისუფლების დღიდან- 2018 წლის 28 მაისიდან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლამდე თვეში 1140 ლარის ოდენობით.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე სს-----ს წარმომადგენელმა აკ-----მა წარმოდგენილი შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და განმარტა, რომ მოსარჩელის გათავისუფლების საფუძველი გახდა როგორც შტატების შემცირება, ასევე მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა, რის გამოც, მასთან აღარ მოხდა ხელშეკრულების ვადის გაგრძელება. შესაბამისად, მოპასუხე მიიჩნევს, რომ გათავისუფლების შესახებ ბრძანება გამოცემულია კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით, რის გამოც, სარჩელი დაუსაბუთებელია და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2010 წლის 02 აგვისტოს ეკ-----ეს და სს-----ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, მოსარჩელეს დაევა ლეგალიზაციისა და აპოსტილით დამოწმებას დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მომსახურების სააგენტოს მიერ დამზადებული/გაცემული დოკუმენტების თარგმნა, მისი ანაზღაურება განისაზღვრა 750 ლარით, ხოლო ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2010 წლის 02 ნოემბრამდე, 2010 წლის 03 ნოემბერს ეკ-----ეს და სს-----ს შორის გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის თანახმად, მოსარჩელეს გაუგრძელდა ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2011 წლის 02 ნოემბრამდე. 2011 წლის 01 ნოემბრის ხელშეკრულებით მოსარჩელეს გაუგრძელდა ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2012 წლის 02 ნოემბრამდე, 2012 წლის 15 ნოემბრის ხელშეკრულების თანახმად, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2013 წლის 02 ნოემბრამდე. 2013 წლის 02 ნოემბრის #2182934 ხელშეკრულების მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა 2014 წლის 02 ნოემბრამდე. სს-----ს დირექტორის 2014 წლის 30 ოქტომბრის ბრძანების თანახმად, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2015 წლის 02 თებერვლამდე, 2015 წლის 29 იანვრის ბრძანებით მოსარჩელის ხელფასი გაიზარდა 1140 ლარამდე, ხოლო ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდა 2015 წლის 02 მაისამდე, 2015 წლის 04 მაისის ხელშეკრულების საფუძველზე, ეკ-----ეს ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაუგრძელდა 2015 წლის 02 აგვისტომდე, 2015 წლის 13 აგვისტოს ბრძანებით, ეკ-----ეს ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაუგრძელდა 2016 წლის 01 იანვრამდე, სს-----ს დირექტორის 2016 წლის 08 იანვრის ბრძანებით, მხარეებს შორის გაფორმებულ ხელშეკრულებას ვადა გაუგრძელდა 2016 წლის 01 აპრილამდე, 2016 წლის 01 აპრილის ბრძანებით, შრომითი ურთიერთობა გაგრძელდა 2016 წლის 01 ოქტომბრამდე. მხარეთა შეთანხმებით, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდა 2017 წლის 01 აპრილამდე, ხოლო 2017 წლის 01 აპრილის ბრძანებით, აღნიშნული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაგრძელდა 2017 წლის 01 ოქტომბრამდე. მომსახურების სააგენტოს დირექტორის #2372678 ბრძანებით, ხელშეკრულება გაგრძელდა 2018 წლის 01 იანვრამდე, ხოლო 2018 წლის 13 მარტის ბრძანებით, მოსარჩელეს ხელშეკრულების მოქმედების ვადა გაუგრძელდა 2018 წლის 01 აპრილამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

შრომითი ხელშეკრულება #266 პ/შ (ს.ფ. 21)

შრომითი ხელშეკრულებების ვადის გაგრძელების შესახებ (ს.ფ. 22-40,43)

3.1.2. სს-----ს დირექტორის 2018 წლის 14 მარტის ბრძანებით, ეკ-----ეს შეუწყდა 2010 წლის 02 აგვისტოს #266 პ/შ ბრძანებით გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 01 მარტიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანება #599216 (ს.ფ. 41)

3.1.3. სს-----ს დირექტორის 2018 წლის 16 მარტის ბრძანებით ეკ-----ეს გაუფორმა შრომითი ხელშეკრულება (შტატგარეშე მოსამსახურედ) და დაევალა ლეგალიზაციასა და აპოსტილით დამოწმებას დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირის-საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მომსახურების სააგენტოს მიერ დამზადებული/გაცემული დოკუმენტის თარგმნა 2018 წლის 01 მარტიდან 2018 წლის 01 აპრილამდე, ხოლო #744681 ბრძანებით, აღნიშნული ვადა გაგრძელდა 2018 წლის 01 ივნისამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

შრომითი ხელშეკრულება #618986 (ს.ფ. 42)

შრომითი ხელშეკრულების ვადის გაგრძელების შესახებ #744681 (ს.ფ. 44)

3.1.4. სს-----ს დირექტორის 2018 წლის 28 მაისის #1253638 ბრძანებით ეკ-----ეს შეუწყდა საჯარო სამართლის იურიდიული პირის-საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მომსახურების სააგენტოს დირექტორის 2018 წლის 16 მარტის #618986 ბრძანებით გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება 2018 წლის 01 ივნისიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

ბრძანება # 1253638 (ს.ფ. 46)

3.1.5. 2018 წლის 05 ივნისის მიმართვის საფუძველზე, ეკ-----ეს განემარტა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი გახდა საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტი, რაც გულისხმობს შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლას.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

მიმართვა (ს.ფ. 45)

3.1.6. ეკ-----ის თანამდებობაზე დანიშნული იქნა ორი უცხოური ენის

მცოდნე მთარგმნელი- ლალი აბრამია.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

საშტატო ნუსხა (ს.ფ. 84-153)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

მხარეებს შორის სადავო ფაქტობრივ გარემოებას წარმოადგენს ეკ-----ეს და სსიპ საქართველოს შს სამინისტროს მომსახურების სააგენტოს შორის იყო თუ არა უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

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.

შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე სასამართლო ყურადღებას გაამახვილებს მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეულწილად „სპეციალურ“ წესზე, რომლის თანახმად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელის სამსახურიდან გაათავისუფლებას საფუძვლად დაედო საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის "ბ" ქვეპუნქტი- შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ მხარეები იყვნენ უვადო შრომით ურთიერთობაში, რის გამოც, დამსაქმებელი ვალდებული იყო მიეთითებინა იმ გონივრულ საფუძვლებზე, რომელთა არსებობასაც შეეძლო გამოეწვია უვადო ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა, თუმცა აღნიშნულის თაობაზე მას არანაირი მტკიცებულება არ წარმოუდგენია.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოპასუხემ ვერ დაადასტურა მოსარჩელის გათავისუფლების ლეგიტიმური საფუძველი, აღნიშნული კი სადავო - დათხოვნის ბრძანების ბათილობის საფუძველია. ამდენად, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელისათვის კომპენსაციის გადახდა გონივრული ოდენობით.

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, 38-ე მუხლები;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. 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, ნაზილა ისმაილოვამ 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; 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.

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, შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა ამოიწურა 2018 წლის 01 ივნისს, რამაც გამოიწვია მხარეებს შორის შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტა.

ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ -ლი ნაწილის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში.

განსახილველ შემთხვევაში, მხარეთა ახსნა-განმარტებებით და საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებებით დასტურდება, რომ ევ-----ე 2010 წლის 02 აგვისტოდან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო სს-----ს ლეგალიზაციისა და აპოსტილით დამოწმებას დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მომსახურების სააგენტოს მიერ დამზადებული/გაცემული დოკუმენტების მთარგმნელის პოზიციაზე, მისი ანაზღაურება შეადგენდა 750 ლარს, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2010 წლის 02 ნოემბრამდე,

მხარეთა შეთანხმებით შრომითი ურთიერთობა 2018 წლის 01 ივნისამდე გრძელდებოდა უწყვეტად, შრომითი ხელშეკრულებების ვადის გაგრძელებით, 2015 წლის 29 იანვრის ბრძანებით მოსარჩელის ხელფასი გაიზარდა 1140 ლარამდე, ხოლო მისი უფლება-მოვალეობები დარჩა უცვლელი. საქმეში წარმოდგენილი სს-----ს დირექტორის ბრძანებები ადასტურებს, რომ მხარეთა შორის პირველი შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 2010 წლის 02 აგვისტოდან 02 ნოემბრამდე, თუმცა აღნიშნული ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2010 წლის 03 ნოემბრის, 2011 წლის 01 ნოემბრის, 2012 წლის 15 ნოემბრის, 2013 წლის 02 ნოემბრის, 2014 წლის 30 ოქტომბრის ბრძანებებით გაგრძელდა ერთი წლით, რიგ შემთხვევებში კი დამსაქმებლის მიერ ეკ-----ის გადაყვანა ხდებოდა სამ და ერთ თვიან ხელშეკრულებებზე, რასაც შემდგომ მოყვა დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.

სასამართლო მიიჩნევს, რომ მხარეთა შორის გაფორმებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება და განმარტავს, რომ დამსაქმებელთან უვადო შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობაში ყოფნა ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრას არ გამორიცხავს, თუმცა, ასეთ დროს აუცილებელია ობიექტური საფუძვლის არსებობა, ვინაიდან, საგულისხმოა, რომ აღნიშნულ შემთხვევაში დასაქმებული უარს ამბობს უვადო შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტისას სოციალური დაცვის მექანიზმებზე, მეტ შრომით-სამართლებრივ გარანტიებზე, მეტ სტაბილურობაზე. მოცემულ შემთხვევაში დადგენილია, რომ ეკ-----ე მომსახურების სააგენტოში მთარგმნელის პოზიციაზე დასაქმებული იყო 2010 წლიდან 2018 წლამდე უწყვეტად, შრომითი ხელშეკრულებების ვადის გაგრძელებით, შესაბამისად, მხარეებმა გამოხატეს ორმხრივი ნება რომ რვა წლის განმავლობაში გაეგრძელებინათ შრომითი ურთიერთობა, რაც შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³-ლი ნაწილის შესაბამისად, უნდა ჩაითვალოს უვადო შრომით ხელშეკრულებად.

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

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 უცხოა 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 სს-----ს დირექტორის ბრძანებით, კ-----ე 2010 წლის 02 აგვისტოდან დაინიშნა სს-----ს ლეგალიზაციისა და აპოსტილით დამოწმებას

დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მომსახურების სააგენტოს მიერ დამზადებული/გაცემული დოკუმენტების მთარგმნელის პოზიციაზე, მისი ანაზღაურება განისაზღვრა 750 ლარით, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2010 წლის 02 ნოემბრამდე, მხარეთა შეთანხმებით შრომითი ურთიერთობა 2018 წლის 01 ივნისამდე გრძელდებოდა უწყვეტად, შრომითი ხელშეკრულებების ვადის გაგრძელებით, 2015 წლის 29 იანვრის ბრძანებით ეკ- -----ის ხელფასი გაიზარდა 1140 ლარამდე, მართალია მისი უფლება- მოვალეობები დარჩა უცვლელი, თუმცა, ხელფასის მომატებით დამსაქმებელმა გამოხატა თავისი დადებითი დამოკიდებულება მოსარჩელის მიმართ და მიიჩნია, რომ ეკ- -----ის საქმიანობიდან გამომდინარე, მას უნდა გაზრდოდა ხელფასი, შესაბამისად, იმ პირობებში, როდესაც მოხდა მოსარჩელის დაწინაურება, გაურკვეველია, რაც ემსახურობდა მისი სამსახურიდან გათავისუფლება, 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 უვადო შრომით ურთიერთობებში იყვნენ, არ არის გამოკვეთილი დასაქმებულის ვადიან შრომით ურთიერთობებზე გადასვლის ინტერესი, შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებული იყო ბრძანებაში მიეთითებინა დასაქმებულის ნაკლებ ვადიან შრომით ურთიერთობებზე გადაყვანის საფუძველი.

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.

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 დასაქმებულთან მრავალჯერ ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების დადება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ მისი სამსახურიდან გაშვების მართლზომიერი საფუძველი შეიქმნას.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სასამართლო თვლის, რომ სს-----
-----ს დირექტორის მიერ მიღებული ბრძანება უსაფუძვლო და დაუსაბუთებელია, შესაბამისად, ეკ-----ის დათხოვნის თაობაზე მიღებული ბრძანება ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილით დადგენილია რეგულაცია, რომლის თანახმადაც, სასამართლოს მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შეუწყდა შრომითი ხელშეკრულება, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია

სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

ვინაიდან მოპასუხის მიერ სასამართლო სხდომაზე წარმოდგენილი იქნა საშტატო ნუსხა, რომლითაც დასტურდება, რომ სსიპ საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მომსახურების სააგენტოში მომხდარი ოპტიმიზაციის საფუძველზე მოხდა კადრების შემცირება და ეკ-----ის თანამდებობაზე უპირატესობა მიენიჭა და დაინიშნა ორი უცხოური ენის მცოდნე თანამშრომელი- ლალი აბრამია, ამასთან, არც ტოლფასი სამუშაო არ არსებობს, სასამართლო მიიჩნევს, რომ სამუშაოზე აღდგენის ნაცვლად, საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის შესაბამისად, მოსარჩელეს უნდა მიეცეს კომპენსაცია გონივრული ოდენობით.

სასამართლო თვლის, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილის ჩანაწერი, სასამართლოს ანიჭებს უფლებამოსილებას მიიღოს ასეთი გადაწყვეტილება - როგორც სამსახურში აღდგენის ალტერნატივა და მოსარჩელის შელახული კანონიერი უფლების ღირსეული და საკმარისი რესტიტუცია. სასამართლო აქაც მოიხსენიებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1982 წლის N158 კონვენციას „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ (Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)). აღნიშნული კონვენციის მე-10 მუხლი ადგენს, რომ „თუ კომპეტენტური ორგანოები დაასკვნიან, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა მოხდა არაკანონიერად, და თუ სამსახურში აღდგენა არ არის შესაძლებელი, ეს ორგანოები უფლებამოსილნი უნდა იყვნენ, რომ დააკისრონ დამსაქმებელს ადეკვატური კომპენსაციის გადახდა“.

ამდენად, სასამართლომ უნდა განსაზღვროს რა ოდენობის კომპენსაციაა ადეკვატური ყოველ კონკრეტულ საქმეზე. კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის არამართლობიერი შეწყვეტის შემთხვევაში სპეციალური ნორმით გათვალისწინებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ზომაა, რომელიც უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმებულისათვის მინიმალური სოციალური გარანტიის შექმნას, რაც მას სავსებით განასხვავებს პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენისაგან.

შესაბამისად, სასურველი და საჭიროა, რომ სწორედ სასამართლომ დაადგინოს სამართლიანი რესტიტუცია ყოველ ცალკე აღებულ შემთხვევაში. ამავე დროს, სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს შრომითი ურთიერთობის ხასიათი, დათხოვნილი მოსამსახურის პიროვნება, მისი სტაჟი, ასაკი, კვალიფიკაცია და სხვა.

აფასებს რა ამ ყოველივეს, სასამართლო სამართლიანად და ადეკვატურ კომპენსაციად მიიჩნევს დასაქმებულისათვის კომპენსაციის სახით 8000 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული) ანაზღაურებას.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა გათავისუფლების თაობაზე ბრძანებების ბათილად ცნობაზე 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. კერძოდ, მოპასუხეს დაეკისრა შრომის ხელშეკრულების არამართლობიერად შეწყვეტის გამო კომპენსაცია 8000 ლარის ოდენობით, რომლის 3%-ის ოდენობით თანხა 240 ლარი, სახელმწიფო ბაჟის სახით სახელმწიფო ბიუჯეტში უნდა გადაიხადოს მოპასუხემ.

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. ეკ-----ის სარჩელი დაკმაყოფილდეს ნაწილობრივ.
2. ბათილად იქნეს ცნობილი სს-----ს 2018 წლის 28 მაისის N1253638 ბრძანება ეკ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.
3. სს-----ს ეკ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის - 8 000 ლარის (საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით - დარიცხული) გადახდა.
4. მოპასუხე სს-----ს ეკ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის ანაზღაურება 100 ლარის ოდენობით.
5. მოპასუხე სს-----ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ დაეკისროს 240 ლარის გადახდა.

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით რუსთავის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

7. 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

ეკატერინე ყანჩელი