



გ ა დ ა წ ყ ვ ე ტ ი ლ ე ბ ა
საქართველოს სახელით

28.12.2018 წელი

ქ. ბათუმი

ბათუმის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია
მოსამართლე ინდირა მაშანეიშვილი
სხდომის მდივანი ლანა ძაგნიძე

მოსარჩელე - თ---რ ღ-----ა

წარმომადგენელი - ა-----ე

მოპასუხე - სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულება - საქართველოს ს-----
-----ი

წარმომადგენელი - ხ-----ე

დავის საგანი - სამუშაოზე აღდგენა, განაცდურის ანაზღაურება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. თ---რ ღ-----ას აღდგენა საქართველოს ს-----ის
აჭარის ტერიტორიულ ორგანოში სპეციალისტის (თანაშემწის)
პოზიციაზე.

1.2. საქართველოს ს-----ისათვის განაცდურის
ანაზღაურების დაკისრება თ---რ ღ-----ას სასარგებლოდ, 2018 წლის 31
იანვრიდან სასამართლო გადაწყვეტილების აღსრულებამდე,
ყოველთვიურად 1050 ლარის ოდენობით (საქართველოს
კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით).

მოსარჩელის განმარტებით, 2004 წლიდან დასაქმებული იყო განუსაზღვრელი
ვადით საქართველოს ს-----ის აჭარის ტერიტორიულ სამსახურში
ფაქტობრივად ერთიდაიგივე პოზიციაზე. ს-----ის
თავმჯდომარის მოვალეობის შემსრულებლის 2017 წლის 30 ივნისის ბრძანების
საფუძველზე ის ჩაითვალა შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირად.

ამავე ბრძანების საფუძველზე, საქართველოს ს-----სა და თ---რ ღ-----ას შორის 2017 წლის 30 ივნისს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება #17, რომლითაც განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ურთიერთობა შეიცვალა ვადიანი შრომითი ურთიერთობით. ამასთან, შრომითი ურთიერთობის ვადა განისაზღვრა 2017 წლის 01 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით, ანუ 6 თვის ვადით. 2017 წლის 29 დეკემბერს ზემოთ ხსენებულ #17 შრომით ხელშეკრულებაში შეტანილი იქნა ცვლილება და მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2018 წლის 31 იანვრამდე.

2018 წლის 31 იანვრიდან შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადის ამოწურვის მოტივით. მოსარჩელის განმარტებით, მხარეებს შორის რეალურად არსებობდა უვადო შრომით - სამართლებრივი ურთიერთობა, რის გამოც მისი შეწყვეტა სახელშეკრულებო ვადის ამოწურვის მოტივით განხორციელდა უკანონოდ.

მოსარჩელის განმარტებით, მხარეებს შორის არსებობდა უვადო სამართლებრივი ურთიერთობა, დამსაქმებელმა უვადო შრომითი ურთიერთობა უკანონოდ, სათანადო დასაბუთების გარეშე შეცვალა ვადიან შრომით ხელშეკრულებად, ხოლო ვადის ამოწურვის შემდეგ შეწყვიტა მასთან შრომითი ურთიერთობა ვადის გასვლის საფუძველით. სადავო ბრძანებები ხელშეკრულების ვადის ცვლილების ნაწილში ბათილია, რადგან ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის მოთხოვნებს. შესაბამისად, ბათილია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ ბრძანება.

2. მოპასუხის პოზიცია

2.1. მოპასუხემ სარჩელი არ სცნო და მიუთითა, რომ მოსარჩელე სამუშაოდან გათავისუფლდა კანონიერად, „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადის ამოწურვის გამო.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. თ---რ ღ-----ა საქართველოს საავტომობილო გზების სახელმწიფო დეპარტამენტის აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის საავტომობილო გზების დირექტორის 2004 წლის 01 ივლისის #05 ბრძანების საფუძველზე, დაინიშნა აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის საავტომობილო გზების დირექციაში კომპიუტერის ოპერატორის პოზიციაზე, საიდანაც გათავისუფლდა 2004 წლის 01 ნოემბრიდან, ამავე დირექციის 2004 წლის 22 ოქტომბრის #09 პ/შ ბრძანების საფუძველზე, საქართველოს ს-----ის აჭარის არ საავტომობილო გზების დირექციის ლიკვიდაციის გამო.

3.1.2. საქართველოს ს-----ის თავმჯდომარის 2004 წლის 01 ნოემბრის #132/გ ბრძანებით, თ---რ ღ-----ა, 2004 წლის 01 ნოემბრიდან კონკურსის ჩატარებამდე ვადით, დაინიშნა საქართველოს საავტომობილო დეპარტამენტის ტერიტორიული ორგანოს აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის საავტომობილო გზების დირექციაში სპეციალისტის თანამდებობაზე.

3.1.3. საქართველოს ს-----ის ტერიტორიული ორგანოს აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის საავტომობილო გზების დირექტორის 2007 წლის 30 ნოემბრის #02 კ/შ ბრძანებით აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის საავტომობილო გზების დირექციის სპეციალისტი თ---რ ღ-----ა დაინიშნა ამავე დირექციის უფროსი სპეციალისტად.

3.1.4. საქართველოს ს-----ის ტერიტორიული ორგანოს აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის საავტომობილო გზების დირექციის 2010 წლის 5 ივლისის #01-04/01 ბრძანებით, აჭარის არ საავტომობილო გზების დირექციის სამტატო განრიგში შეტანილი იქნა ცვლილებები და თ---რ ღ-----ა უფროსი სპეციალისტის თანამდებობიდან გადაყვანილი იქნა სპეციალისტის თანამდებობაზე.

3.1.5. საქართველოს ს-----ის ტერიტორიული ორგანოს აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის საავტომობილო გზების დირექციის 2017 წლის 13 იანვრის #3/3 ბრძანებით, სპეციალისტი თ---რ ღ-----ა გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან, 2017 წლის 13 იანვრიდან. აჭარის არ საავტომობილო გზების დირექციის 2017 წლის 14 იანვრის #3/10 ბრძანებით კი თ---რ ღ-----ა 2017 წლის 13 იანვრიდან დაინიშნა საქართველოს ს-----ის ტერიტორიული ორგანოს - აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის საავტომობილო გზების სამსახურის მთავარი სპეციალისტის (თანაშემწის) თანამდებობაზე მოვალეობის შემსრულებლად, კონკურსის შედეგების მიხედვით თანამდებობაზე დანიშვნამდე, არაუმეტეს სამი თვისა.

3.1.6. აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის საავტომობილო გზების სამსახურის 2017 წლის 23 მარტის #3/13 ბრძანებით თ---რ ღ-----ა დაინიშნა უვადოდ საქართველოს ს-----ის ტერიტორიული ორგანოში - აჭარის არ საავტომობილო გზების სამსახურში მთავარი სპეციალისტის (თანაშემწის) თანამდებობაზე კონკურსის შედეგების მიხედვით, 2017 წლის 23 მარტიდან.

3.1.7. 2017 წლის 30 ივნისს, ს-----ის თავმჯდომარის მოვალეობის შემსრულებლის მიერ გამოიცა #3/352 ბრძანება - „საქართველოს ს-----ის სამტატო ნუსხით გათვალისწინებული ზოგიერთი თანამდებობის შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად გარდაქმნის შესახებ“. ამავე ბრძანების მეორე პუნქტის მიხედვით ბრძანების დანართში დეპარტამენტის სამტატო ნუსხით გათვალისწინებულ

თანამდებობებზე დანიშნული პირები 2017 წლის 01 ივლისიდან ჩაითვალებად შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებად.

მითითებული ბრძანების საფუძველზე, საქართველოს ს-----
----სა და თ---რ ღ-----ას შორის 2017 წლის 30 ივნისს გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება #17, რომლის საგანს წარმოადგენდა თ---რ ღ-----ას გარკვეული ვადით მიღება დეპარტამენტის შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირად, დამხმარე ამოცანების შესასრულებლად. შრომითი ურთიერთობის ვადა განისაზღვრა 2017 წლის 01 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით, ანუ 6 თვის ვადით.

3.1.8. 2017 წლის 30 ივნისის #17 შრომითი ხელშეკრულების მიხედვით, თ---რ ღ-----ას სამსახურებრივ მოვალეობას შეადგენდა სამსახურის უფროსის საქმიანობის ორგანიზაციული უზრუნველყოფა, სამსახურის უფროსის სახელზე შემოსული კორესპოდენციის წარმოება, სამსახურის უფროსის სტუმრების მიღების ორგანიზება, სამსახურებრივი საჭიროების შესაბამისი ანგარიშების მომზადება, მივლინების თაობაზე მივლინების ანაზღაურებაზე და სხვა საკითებზე მოხსენებითი ბარათების მომზადება, შემოსულ ზარებზე პასუხის გაცემა, კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა მოვალეობების შესრულება.

ამავე ხელშეკრულებით თ---რ ღ-----ას შრომის ანაზღაურების ოდენობა (თანამდებობრივი სარგო) განისაზღვრა თვეში 1050 ლარით, საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით.

3.1.9. 2017 წლის 29 დეკემბერს ზემოთ ხსენებულ #17 შრომით ხელშეკრულებაში შეტანილი იქნა ცვლილება და მისი მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2018 წლის 31 იანვრამდე.

3.1.10. 2018 წლის 31 იანვრიდან თ---რ ღ-----ასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა. თ---რ ღ-----ამ 2018 წლის 7 თებერვალს წერილობით მიმართა საქართველოს ს-----ის ადმინისტრაციას და მოითხოვა სამსახურიდან გათავისუფლებისა მიზეზებისა და საფუძვლების ახსნა. 2018 წლის 20 თებერვალს მიღებული წერილით თ---რ ღ-----ას განემარტა, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადის ამოწურვის გამო, საქართველოს ორგანული კანონის - „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

3.1.11. თ---რ ღ-----ა სამსახურებრივ მოვალეობებს ასრულებდა პირნათლად, ის სახდელდადებული რაიმე გადაცდომისთვის/სამსახურებრივი მოვალეობის შეუსრულებლობისთვის არ ყოფილა.

სასამართლო დაეყრდნო შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მხარეთა ახსნა განმარტებები;
- 2004 წლის 01 ივლისის #05 ბრძანება;
- 2004 წლის 22 ოქტომბრის #09 პ/შ ბრძანება;
- 2004 წლის 01 ნოემბრის #132/გ ბრძანება;
- 2007 წლის 30 ნოემბრის #02 პ/შ ბრძანება;
- 2010 წლის 5 ივლისის #01-04/01 ბრძანება;
- 2017 წლის 13 იანვრის #პ/3 ბრძანება;
- 2017 წლის 14 იანვრის #პ/10 ბრძანება;
- 2017 წლის 23 მარტის #პ/13 ბრძანება;
- 2017 წლის 30 ივნისის #პ/352 ბრძანება;
- 2017 წლის 30 ივნისის შრომითი ხელშეკრულება #17,
- 2017 წლის 29 დეკემბრის ცვლილება #17 შრომით ხელშეკრულებაში;
- 2018 წლის 7 თებერვლის წერილობით მიმარჯვება;
- 2018 წლის 20 თებერვლის პასუხი მიღებული წერილით თ---რ ღ-----ას განემარტა, რომ მასთან შრომითი ურთიერთობა შეწყდა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვადის ამოწურვის გამო, საქართველოს ორგანული კანონის - „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. საქმის არსებითი გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოებები მხარეთა შორის სადავო არ არის. მხარეთა შორის სადავოა თ---რ ღ-----ასთან გაფორმებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებისა და სახელშეკრულებო ვადის ამოწურვის მოტივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერების საკითხი, ანუ მხარეთა შორის სადავოა დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების სამართლებრივი შეფასება, რის შესახებაც სასამართლო მსჯელობას იქონიებს წინამდებარე გადაწყვეტილების სამართლებრივი შეფასების ნაწილში.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

4.1. ვინაიდან საქმის მასალებით ვერ დასტურდება შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელის მოთხოვნა სამუშაოზე აღდგენისა და განაცდურის ანაზღაურების შესახებ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

კონსტიტუციის 42-ე, 30-ე მუხლები; საქართველოს ორგანული კანონის - შრომის კოდექსის 1-ლი, მე-2, 37-ე, 38-ე, 32-ე მუხლები; საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე, 54-ე, 408-ე, 411-ე მუხლები; საერთაშორისო ნორმები - ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლი (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-რს დადგენილებით); ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლი (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან), 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლი; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) 1982 წლის N158 კონვენცია;

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, მოსარჩელემ მიიჩნია რა შრომითი უფლება დარღვეულად, უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება - შრომის თავისუფლება. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში. ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას განახორციელოს დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვა, რაც თავის მხრივ, უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით - საქართველოს შრომის კოდექსით.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ 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);

საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. იმავე მუხლის მეორე პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა

წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით,

აღნიშნული ნორმის შინაარსი ცხადყოფს, რომ შრომითი ურთიერთობების რეგულირებისას გასათვალისწინებელია მხარეთა თანასწორუფლებიანობის პრინციპი, რათა დაუსაბუთებლად არ შეილახოს დასაქმებულის ან/და დამსაქმებლის ინტერესები.

ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო პალატის მითითებები ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლზე (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის 1876-რს დადგენილებით), ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლზე (საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან), 1948 წლის 10 დეკემბრის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 22-ე მუხლზე (ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით) და განმარტება, რომ შრომის თავისუფლება ფართო გაგებით პირდაპირ კავშირშია ადამიანის ღირსებასა და თავისუფალ განვითარებასთან. ზემოაღნიშნული საერთაშორისო ნორმები იძლევა დასკვნის საშუალებას დასაქმებულთა შრომის უფლების მინიმალური სტანდარტებით დაცვაზე სახელმწიფოს ვალდებულებასა და მიზანზე. საქართველოს კონსტიტუციის პრეამბულით აღიარებული სოციალური სახელმწიფოს დამკვიდრების სახელმწიფოებრივი ნება პირდაპირ და უშუალო კავშირშია შრომის უფლების დაცვასთან, რაც მოიცავს დასაქმებულის უფლების დაცვას;

განსახილველ შემთხვევაში, აღძრული სარჩელის დავის საგანს წარმოადგენს მოსარჩელე თ---რ ღ-----ასთან სახელშეკრულებო ვადის ამოწურვის მოტივით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კანონიერების შემოწმება.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ სამუშაოდან გათავისუფლების ან დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის მიმართ ამა თუ იმ ღონისძიების გამოყენების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, თუ რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულთან მიმართებაში, ხომ არ ჰქონდა ადგილი დამსაქმებლის მხრიდან უფლების გადამეტებას/ბოროტად გამოყენებას.

მოსარჩელის პრეტენზიებიდან გამომდინარე, სასამართლოს კვლევის საგანს წარმოადგენს - რამდენად მართლზომიერად განხორციელდა დამსაქმებლის მიერ უვადო შრომითი ურთიერთობიდან ვადიან შრომით ურთიერთობაზე მოსარჩელის გადაყვანა, ხოლო შემდეგ ვადის ამოწურვის მოტივით მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

მხარეთა შორის სადავო არ არის ის გარემოება, რომ მოსარჩელე 2017 წლამდე

ფაქტობრივად უწყვეტად იყო დასაქმებული მოპასუხე დაწესებულებაში. მიუხედავად იმისა, რომ პერიოდულად იცვლებოდა დამსაქმებლის უწყებრივი დაქვემდებარება და დაკავებული პოზიციის (თანამდებობის) დასახელება, მოსარჩელის სამსახურებრივი მოვალეობები და არსებითი შრომითი პირობები რჩებოდა უცვლელი. ასევე დადგენილია, რომ 2017 წლის 23 მარტის ბრძანებით თ---რ ღ-----ა უვადოდ დაინიშნა აჭარის არ საავტომობილო გზების სამსახურის მთავარი სპეციალისტის თანამდებობაზე. თუმცა 2017 წლის 30 ივნისიდან, (დაახლოებით სამ თვეში), თ---რ ღ-----ა ჩაითვალა შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირად, ამასთან არა განუსაზღვრელი ვადით, არამედ 6 თვის ვადით - 2017 წლის 01 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით, რაც 2017 წლის 29 დეკემბერს გაგრძელდა ერთი თვის ვადით.

სასამართლო აღნიშნავს, რომ შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების წესი და მათ შორის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების წინაპირობები განსაზღვრულია საქართველოს ორგანული კანონის - შრომის კოდექსის მე-6 მუხლით. მითითებული მუხლის 1² პუნქტის 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 საფუძველით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;
- ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

მითითებული ნორმის ანალიზი ცხადყოფს, რომ ერთ წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულება შესაძლებელია გაფორმდეს მხოლოდ კანონით დადგენილი საფუძვლების არსებობისას. ამგვარი საფუძვლის არარსებობის პირობებში კი მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება, მით უფრო უვადო შრომითი ურთიერთობის გარდაქმნა მოკლევადიან შრომით ხელშეკრულებად, წარმოადგენს კანონსაწინააღმდეგო ქმედებას.

ამ მიმართებით საკასაციო სასამართლოს მიერ არაერთ გადაწყვეტილებაში განიმარტა, რომ კერძო სამართლის სხვა დარგების მსგავსად, შრომით სამართალშიც მოქმედებს სამოქალაქო კოდექსით განმტკიცებული სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპი, რომლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის მონაწილე მხარეები თავისუფალნი არიან დადონ (ან არ დადონ) ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ მათი შინაარსი, მათ შორის, ხელშეკრულების მოქმედების ვადა. თუმცა, კერძო სამართლის სუბიექტებს მოქმედების თავისუფლება მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ ფარგლებში აქვთ, რაც ურთიერთობის ძლიერი მხარის მიერ სუსტის საწინააღმდეგოდ

ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილებას ემსახურება. სწორედ ზემოაღნიშნული მიზნით იყო განპირობებული ქართველი კანონმდებლის მიერ შრომის კოდექსში შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის ცნების შემოღება და ვადიანი შრომის ხელშეკრულების დადების დასაშვებობის ფარგლების განსაზღვრა (**იხ. სუსგ №ას-1251-1191-2014, 2016 წლის 12 თებერვალი**).

განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან სადავო თ---რ ღ-----ასთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების კანონიერება, მოპასუხე ვალდებული იყო წარმოედგინა კონკრეტული ფაქტები და ამ ფაქტების ამსახველი დოკუმენტები, რომლითაც დადგინდებოდა საქართველოს შკ-ის მე-6 მუხლის 1² პუნქტის „ა“-„ე“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლების არსებობა. აღნიშნულის საწინააღმდეგოდ, მოპასუხე დაწესებულების მხრიდან მითითებული ან/და დასაბუთებული არ ყოფილა თ---რ ღ-----ასთან უვადო შრომითი ურთიერთობის ვადიან შრომით ურთიერთობად გარდაქმნისა და ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების 6 თვით გაფორმების აუცილებლობა და მიზანშეწონილობა.

მოცემულ შემთხვევაში, საქმის მასალებით არ დასტურდება განუსაზღვრელი ვადით დასაქმებული მუშაკის - თ---რ ღ-----ას მოკლევადიან ხელშეკრულებაზე გადასვლის კანონიერი საფუძვლები. სასამართლოს მოსაზრებით, სადავო ბრძანება დასაქმებულის (მოსარჩელის) მოკლევადიან შრომით ურთიერთობებზე გადაყვანის შესახებ, წინააღმდეგობაში მოდის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილთან, რომელიც ამომწურავად განსაზღვრავს იმ გარემოებათა ჩამონათვალს, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების დადება შესაძლებელია 1 წელზე ნაკლები ვადით. საქმეში არ მოიპოვება რაიმე ისეთი ობიექტური გარემოები სარსებობის დამადასტურებელი მტკიცებულება, რომელიც, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის კონტექსტში, ხელშეკრულების ერთ წელზე ნაკლები ვადით დადებას გაამართლებდა. უფრო მეტიც, დადასტურებულია, რომ მოსარჩელე განუსაზღვრელი ვადით იყო დანიშნული და მისი გადაყვანა 6-თვიან ხელშეკრულებაზე რაიმე ობიექტური გარემოებით განპირობებული არ ყოფილა.

სასამართლომ მიიჩნევს, რომ სადავო აქტი, რომლითაც მოსარჩელე უვადო შრომითი ხელშეკრულებიდან გადაყვანილი იქნა მოკლევადიან (1-თვიან და 6-თვიან) შრომით ხელშეკრულებაზე, ეწინააღმდეგება რა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილს, ამავე კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, რაც მისი ბათილობის საფუძველს წარმოადგენს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო

უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. 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.

განსახილველ დავაში, დამსაქმებელმა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლების შესაბამისად, ვერ შეძლო თავისი წილი მტკიცების ტვირთის რეალიზება და სასამართლოსათვის იმ მტკიცებულებების წარდგენა, რომლითაც დადასტურდებოდა ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმების ობიექტური საფუძვლის არსებობა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის თანახმად, ბათილია გარიგება, რომელიც არღვევს კანონით დადგენილ წესსა და აკრძალვებს, ეწინააღმდეგება საჯარო წესრიგს ან ზნეობის ნორმებს.

ნიშანდობლივია, რომ მოპასუხე მხარის მითითებით, თ---რ ღ-----ას სადავოდ არ გაუხდია ვადიან ურთიერთობაზე გადასვლის ფაქტი, პირიქით, შრომის ხელშეკრულების გაფორმებით მან შეცვლილ პირობებზე გამოხატა თანხმობა. აღსანიშნავია, რომ ანალოგიურ საკითხებზე საკასაციო სასამართლომ არაერთხელ განმარტა, რომ ხელშეკრულების ან მისი რომელიმე პირობის მართლსაწინააღმდეგოდ მიჩნევისათვის არსებითი მნიშვნელობა არ გააჩნია აღნიშნულ პირობაზე მოსარჩელის, როგორც ხელშეკრულების ერთ-ერთი მხარის, თანხმობის არსებობის ფაქტს.

მართალია, სადავო ბრძანება, რომლითაც ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა ექვსი თვით, თ---რ ღ-----ას იმ პერიოდში სადავო არ გაუხდია, თუმცა, იმის გათვალისწინებით, რომ მხარეთა შორის მანამდე უვადო შრომითი ურთიერთობა არსებობდა, ამ ურთიერთობის 6 თვით განსაზღვრა, დამსაქმებლის მხრიდან ეწინააღმდეგება სკ-ის 115-ე მუხლით დადგენილ პრინციპებს.

იმ პირობებში, როდესაც მხარეები უვადო შრომით ურთიერთობებში იმყოფებოდნენ და არ იყო გამოკვეთილი დასაქმებულის ვადიან შრომით ურთიერთობებზე გადასვლის ინტერესი, შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი (მოპასუხე) ვალდებული იყო შესაბამის ბრძანებაში მიეთითებინა დასაქმებულის ვადიან შრომით ურთიერთობებზე გადაყვანის მიზეზი (საფუძველი), რაც შრომის კოდექსის მე-

6 მუხლის 1²ნაწილის შესაბამისად, ხელშეკრულების ერთი და ექვსი თვის ვადით დადებას გაამართლებდა.

სასამართლომ დამატებით მიუთითებს, რომ მოსარჩელის მოკლევადიან შრომით ხელშეკრულებაზე გადაყვანა არ ემსახურებოდა კეთილსინდისიერ მიზნებს, რაც, სამოქალაქო კოდექსის 54-ე მუხლის შესაბამისად, მისი ბათილად მიჩნევის საფუძველს წარმოადგენდა.

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

ზემოთდასახელებული ნორმა სასამართლოს ანიჭებს დისკრეციას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში გამოიყენოს კანონით განსაზღვრული ალტერნატივა და მოახდინოს დასაქმებულის პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენა, ან ტოლფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა და ან დააკისროს კომპენსაცია.

განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან სასამართლომ ბათულად ცნო სადავო აქტი მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ, ამასთან, ვინაიდან რაიმე დამაბრკოლებელი გარემოება მოსარჩელის სამუშაოზე აღდგენასთან მიმართებით სახეზე არ არის და ამის შესახებ მოპასუხეს რაიმე მტკიცებულება არ წარმოუდგენია, თ---რ ღ-----ა აღდგენილ უნდა იქნეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე მის მიერ დაკავებულ პოზიციაზე.

6.3. საქართველოს შრომის კოდექსის 32-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დროს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა სრული ოდენობით.

ვინაიდან მოცემულ შემთხვევაში სახეზეა დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული მოსარჩელის იძულებითი მოცდენა, მას სრული ოდენობით უნდა მიეცეს შრომის ანაზღაურება მიუღებელი ხელფასის - თვეში 1050 ლარის ოდენობით (საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან გადაწყვეტილების აღსრულებამდე.

8. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, იმ მხარის მიერ გაღებული ხარჯების გადახდა, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, ეკისრება მეორე მხარეს, თუნდაც ეს მხარე განთავისუფლებული იყოს სახელმწიფო ბიუჯეტში სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან.

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის პირველი 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. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სარჩელზე უარის თქმისას სასამართლოს მიერ გაწეული ხარჯები გადახდება მოსარჩელეს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ. თუ სარჩელი დაკმაყოფილებულია ნაწილობრივ, ხოლო მოპასუხე განთავისუფლებულია სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდება მოსარჩელეს, რომელიც არ არის განთავისუფლებული სასამართლო ხარჯების გადახდისაგან სასარჩელო მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომლის დაკმაყოფილებაზედაც მას უარი ეთქვა.

ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ უნდა დაეკისროს მის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის ანაზღაურება.

ს ა რ ე ზ ო ლ უ ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი:

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹, 364 -367-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. თ---რ ღ-----ას სარჩელი დაკმაყოფილდეს.
2. თ---რ ღ-----ა აღდგენილ იქნეს საქართველოს ს-----ის აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის საავტომობილო გზების სამსახურში სპეციალისტის (თანაშემწის) თანამდებობაზე.
3. საქართველოს ს-----ის თ---რ ღ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს განაცდურის ანაზღაურება 2018 წლის 31 იანვრიდან სამუშაოზე აღდგენამდე, თვეში 1050 ლარის ოდენობით, საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების ჩათვლით.

4. საქართველოს ს-----ს თ---რ ღ-----ას სასარგებლოდ დაეკისროს სახელმწიფო ბაჟის სახით გადახდილი 100 ლარის ანაზღაურება.

5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში (მისამართი: ქ. ქუთაისი, ნიუპორტის ქ. №32), დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ბათუმის საქალაქო სასამართლოს (მისამართი: ქ. ბათუმი, ზუბალაშვილის ქ. №30) მეშვეობით.

6. 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 ბათუმის საქალაქო სასამართლოში (მისამართი: ქ. ბათუმი, ზუბალაშვილის ქ. №30) და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია.

მოსამართლე

ინდირა მაშანეიშვილი