



გადაწყვეტილება საქართველოს სახელით

15.02.2019 წელი

ქ. ზ-----

შესავალი ნაწილი

ზ-----ს რაიონული სასამართლო
მოსამართლე : ელენე ოსაძე
სხდომის მდივანი: სოფიო რობაქიძე

მოსარჩელე: რ----- ა-----
 ა----- ს-----
 ო----- მ-----
 ნ----- ბ-----

წარმომადგენელი : კ--- შ-----
მოპასუხე: თ----- მ----- მერია
წარმომადგენელი: მ----- ვ-----,

დავის საგანი: შრომითი ხელშეკრულების ნაწილობრივ ბათილად ცნობა, მ-----
ფაქტობრივი გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის ანაზღაურება.

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.2 თ----- მ----- გ----- და რ----- ა-----ეს, ა----- ს-----ეს, ო--- მ-----
---ს, ნ----- ბ-----ეს შორის 2017 წლის 05 ივლისს დადებული შრომითი
ხელშეკრულებების 4.1 პუნქტების (პირობა ხელშეკრულების მოქმედების
ვადის შესახებ) ბათილად ცნობა.

1.2. რ----- ა-----ის, ა----- ს-----ის, ო--- მ-----ის, ნ----- ბ-----ის ს-----
დან გათავისუფლების შესახებ თ----- მ----- მ----- ფაქტობრივი
გადაწყვეტილების ბათილად ცნობა.

1.3. თ----- მ----- მერიას დაეკისროს რ----- ა-----ის, ა----- ს-----ის,
ო--- მ-----ის, ნ----- ბ-----ის სასარგებლოდ იძულებითი
მოცდენისათვის კომპენსაცია 12000-12000 ლარის ანაზღაურება.

მოსარჩელეთა პოზიცია

მოსარჩელე ა----- ს-----ე 2013 წლის 10 ოქტომბრიდან მუშაობდა თ----- მ-----
----- გ----- წ----- კ-----ს თემის ადმინისტრაციულ ერთეულში
და მოპასუხესთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფება 44 თვეზე მეტი ხნის
მანძილზე.

მოსარჩელე ო---- მ-----ი 2013 წლის 10 ოქტომბრიდან მუშაობდა თ----- მ-----
----- გ----- წ----- რ-----ის თემის ადმინისტრაციულ
ერთეულში და აღნიშნულ სამსახურში მისი უწყვეტი მუშაობის სტაჟი
შეადგენს 44 თვეს.

მოსარჩელე ნ----- ბ-----ე 2014 წლის 04 სექტემბრიდან მუშაობდა ზ-----
ს მ----- გ----- წ----- ზ---ა ს-----ს ადმინისტრაციულ
ერთეულში და აღნიშნულ სამსახურში მისი უწყვეტი მუშაობის სტაჟი
შეადგენს 31 თვეს.

მოსარჩელე რ----- ა-----ე 2014 წლის 18 აგვისტოდან მუშაობდა ზ-----ს მ---
----- გ----- წ----- ზ---ა ს-----ის ადმინისტრაციულ ერთეულში
და აღნიშნულ სამსახურში მისი უწყვეტი მუშაობის სტაჟი შეადგენს 35 თვეს.
მუშაობდნენ კეთილსინდისიერად და რაიმე შენიშვნა მიღებული არა აქვთ.

2017 წლის 26 ივნისს თ----- მ----- გ-----ა მიერ მოსარჩელებთან
გაფორმდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები. მოსარჩელები გადაიყვანეს
ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე და 2017 წლის 05 ივლისს მოსარჩელებთან
გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულებები, რომლის ვადა განისაზღვრა 2017 წლის
31 დეკემბრის ჩათვლით, იმ პირობით, რომ წლის ბოლოს კვლავ
გაუფორმებდნენ უვადო შრომით ხელშეკრულებებს. მოსარჩელებს ეს
პროცესი არ გაუპროტესტებიათ. 2018 წლის დასაწყისში თ----- მ-----
მერმა მიიღო ფაქტობრივი გადაწყვეტილება ხელშეკრულების ვადის გასვლის
გამო მოსარჩელეთა სამუშაოდან ჩამოცილების შესახებ და 2018 წლის 03 იანვარს
გამოსცა ბრძანება მათი ს-----დან გათავისუფლების შესახებ. რაც მიაჩნიათ
უკანონოდ და მოითხოვენ სარჩელის დაკმაყოფილებას.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე თ----- მ----- მერიამ შესაგებლით სარჩელი არ ცნო და
სასამართლო სხდომაზე წარმომადგენელმა განმარტა, რომ მოსარჩელები
ნამდვილად იმყოფებოდნენ შრომით ურთიერთობაში მოპასუხესთან მათ მიერ
მითითებულ თანამდებობებზე. თ----- მ----- გ----- 2017 წლის 26
ივნისის ბრძანების საფუძველზე გ----- წარმომადგენლების თანამდებობები
განისაზღვრა შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციებად და
მათთან გაფორმდა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები. წინანდელ
თანამდებობებზე დაბრუნების დაპირებას ადგილი არ ჰქონია. ვადიან შრომით
ხელშეკრულებას მოსარჩელებმა ხელი მოაწერეს და სადავოდ არ გაუხდიათ.
მოსარჩელებთან დადებულ შრომითი ხელშეკრულების ვადა ამოიწურა 2017

წლის 31 დეკემბერს და მ----- 2018 წლის 03 იანვრის ბრძანებით მოსარჩელები გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობიდან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ საქართველოს კანონის თანახმად, ვინაიდან შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულთა რიცხოვნობა მერიაში გასცდა 5%-ს, მ----- 2018 წლის 20 თებერვლის ბრძანებით მ----- წარმომადგენლების ცხრამეტივე ვაკანსია გარდაიქმნა პროფესიულ საჯარო მოხელეებად და გამოცხადდა კონკურსი.

მოსარჩელე რ----- ა-----ემ მიიღო მონაწილეობა კონკურსში, საკონკურსო კომისიის მიერ მიიღო დაბალი შეფასება და უარი ეთქვა დასაქმებაზე. სხვა მოსარჩელებს მონაწილეობა არ მიუღიათ კონკურსში.

მოსარჩელეთა გათავისუფლება შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო მოხდა კანონის შესაბამისად. გათავისუფლების შესახებ ბრძანებები მოსარჩელებს ჩაბარდათ 2018 წლის 04 იანვარს და კანონით დადგენილ ვადაში არ მომხდარა მისი გასაჩივრება და სარჩელი ხანდაზმულია.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. რ----- ა-----ე 2014 წლის 18 აგვისტოს N363 ბრძანებით დაინიშნა თ----- მ----- გ----- წ----- მოვალეობის შემსრულებლად ზ---ა ს-----ის ადმინისტრაციულ ერთეულში. საკონკურსო საატესტაციო კომისიის შედეგების მიხედვით 2015 წლის 09 მარტის N276 ბრძანებით იგი დაინიშნა გ----- წ----- ზ---ა ს-----ის ადმინისტრაციულ ერთეულში 03 თვის გამოსაცდელი ვადით. 2015 წლის 09 ივნისის N 886 ბრძანებით მას კვლავ სამი თვით გაუგრძელდა გამოსაცდელი ვადა. 2015 წლის 10 სექტემბრის N 45 441 ბრძანებით რ----- ა-----ე აღნიშნულ თანამდებობაზე დაინიშნა განუსაზღვრელი ვადით და მუშაობდა გათავისუფლებამდე, 2018 წლის 03 იანვრამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- თ----- მ----- გ----- 2014 წლის 18 აგვისტოს N363 ბრძანება;
- თ----- მ----- გ----- 2015 წლის 09 მარტის N276 და 2015 წლის 09 ივნისის N886 ბრძანებები;
- თ----- მ----- გ----- 2015 წლის 10 სექტემბრის N45 441;
- მხარეთა განმარტება.

3.1.2. ა----- ს-----ე 2013 წლის 10 ოქტომბრის N234 ბრძანებით დაინიშნა თ----- მ----- გ----- წ----- მოვალეობის შემსრულებლად კ-----ს თემის ადმინისტრაციულ ერთეულში. 2016 წლის 01 აპრილის N45 568 ბრძანებით ა----- ს-----ე დაინიშნა თ----- მ----- გ----- ა----- ს-----ს გ----- განყოფილების

სპეციალისტის მოვალეობის შემსრულებლად. საკონკურსო საატესტაციო კომისიის შედეგების მიხედვით 2016 წლის 30 ივნისის N45 1197 ბრძანებით იგი დაინიშნა გ----- წ----- კ-----ს ადმინისტრაციულ ერთეულში 03 თვის გამოსაცდელი ვადით. 2016 წლის 30 სექტემბრის N 45 1957 ბრძანებით მას კვლავ სამი თვით გაუგრძელდა გამოსაცდელი ვადა. ხოლო 2016 წლის 30 დეკემბრის N 45 2589 ბრძანებით ა----- ს-----ე აღნიშნულ თანამდებობაზე დაინიშნა განუსაზღვრელი ვადით და მუშაობდა გათავისუფლებამდე, 2018 წლის 03 იანვრამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- თ----- მ----- გ----- 2013 წლის 10 ოქტომბრის N234 ბრძანება
- თ----- მ----- გ----- 2016 წლის 01 აპრილის N45 568 და 2016 წლის 30 ივნისის N45 1197;
- თ----- მ----- გ----- 2016 წლის 30 დეკემბრის N45 2589 ბრძანება;
- მხარეთა განმარტება.

3.1.3. ო----ი მ-----ი 2013 წლის 10 ოქტომბრის N235 ბრძანებით დაინიშნა თ----- მ----- რ-----ის თემის ტ----- ო----- რ----- მოვალეობის შემსრულებლად. საკონკურსო საატესტაციო კომისიის შედეგების მიხედვით 2015 წლის 09 მარტის N270 ბრძანებით იგი დაინიშნა გ----- წ----- რ-----ის ადმინისტრაციულ ერთეულში 03 თვის გამოსაცდელი ვადით. 2015 წლის 09 ივნისის N 887 ბრძანებით მას კვლავ სამი თვით გაუგრძელდა გამოსაცდელი ვადა. 2015 წლის 10 სექტემბრის N 45 442 ბრძანებით ო---- მ-----ი აღნიშნულ თანამდებობაზე დაინიშნა განუსაზღვრელი ვადით და მუშაობდა გათავისუფლებამდე, 2018 წლის 03 იანვრამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- თ----- მ----- გ----- 2013 წლის 10 ოქტომბრის N235 ბრძანება;
- თ----- მ----- გ----- 2015 წლის 09 მარტის N270 და 2015 წლის 09 ივნისის N887 ბრძანებები;
- თ----- მ----- გ----- 2015 წლის 10 სექტემბრის N45 442;
- მხარეთა განმარტება.

3.1.4. ნ----- ბ-----ე 2014 წლის 04 სექტემბრის N400 ბრძანებით დაინიშნა თ----- მ----- გ----- წ----- მოვალეობის შემსრულებლად ზ---ა ს-----ს ადმინისტრაციულ ერთეულში. საკონკურსო საატესტაციო კომისიის შედეგების მიხედვით 2015 წლის 09 მარტის N268 ბრძანებით იგი დაინიშნა გ----- წ----- ზ---ა ს-----ის ადმინისტრაციულ ერთეულში 03 თვის გამოსაცდელი ვადით. 2015 წლის 09 ივნისის N 885 ბრძანებით მას კვლავ სამი თვით გაუგრძელდა გამოსაცდელი ვადა. 2015 წლის 10 სექტემბრის N 45 440 ბრძანებით ნ-----

-- ბ-----ე აღნიშნულ თანამდებობაზე დაინიშნა განუსაზღვრელი ვადით და მუშაობდა გათავისუფლებამდე, 2018 წლის 03 იანვრამდე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- თ----- მ----- გ----- 2014 წლის 04 სექტემბრის N400 ბრძანება;
- თ----- მ----- გ----- 2015 წლის 09 მარტის N268 და 2015 წლის 09 ივნისის N885 ბრძანებები;
- თ----- მ----- გ----- 2015 წლის 10 სექტემბრის N45 440;
- მხარეთა განმარტება.

3.1.5. ზ-----ს მ----- გ----- საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობების შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად განსაზღვრის შესახებ თ----- მ----- გ----- 2017 წლის 26 ივნისის N43 1213 ბრძანებით გ----- წარმომადგენლების თანამდებობები სხვა თანამდებობებთან ერთად 2017 წლის 01 ივლისიდან გარდაიქმნა შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციებად. შესაბამისად მოსარჩელებთან გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულებები.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს

- თ----- მ----- გ----- 2017 წლის 26 ივნისის N43 1213 ბრძანება;
- მხარეთა განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. 2017 წლის 05 ივლისს თ----- მ----- გ----- და რ----- ა----- -ეს შორის დაიდო N22 შრომითი ხელშეკრულება თ----- მ----- გ----- წ----- პოზიციაზე ზ---ა ს-----ის ადმინისტრაციულ ერთეულში უფლებამოსილების განხორციელების შესახებ. შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ყოველთვიურად 1000 ლარის ოდენობით. ხელშეკრულების 4.1 პუნქტით განისაზღვრა ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2017 წლის 01 ივლისიდან თერჯოლი მ----- გ----- უფლებამოსილების ვადით. მხარეთა შორის დადებული შეთანხმებების საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების ვადა საბოლოოდ განისაზღვრა 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2017 წლის 05 ივლისის შრომითი ხელშეკრულება;
- შეთანხმებები;
- მხარეთა განმარტება.

3.2.2. 2017 წლის 05 ივლისს თ----- მ----- გ----- და ა----- ს-----ეს შორის დაიდო N10 შრომითი ხელშეკრულება თ----- მ----- გ-----

--- წ----- თანამდებობაზე კ-----ს ადმინისტრაციულ ერთეულში უფლებამოსილების განხორციელების შესახებ. შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ყოველთვიურად 1000 ლარის ოდენობით. ხელშეკრულების 4.1 პუნქტით განისაზღვრა ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2017 წლის 01 ივლისიდან თერჯოლი მ----- გ-----
--- უფლებამოსილების ვადით. მხარეთა შორის დადებული შეთანხმებების საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების ვადა საბოლოოდ განისაზღვრა 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2017 წლის 05 ივლისის შრომითი ხელშეკრულება;
- შეთანხმებები;
- მხარეთა განმარტება.

3.2.3. 2017 წლის 05 ივლისს თ----- მ----- გ----- და ო--- მ-----
-ს შორის დაიდო N20 შრომითი ხელშეკრულება თ----- მ----- გ-----
--- წ----- თანამდებობაზე რ-----ის ადმინისტრაციულ ერთეულში უფლებამოსილების განხორციელების შესახებ. შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ყოველთვიურად 1000 ლარის ოდენობით. ხელშეკრულების 4.1 პუნქტით განისაზღვრა ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2017 წლის 01 ივლისიდან თერჯოლი მ----- გ-----
--- უფლებამოსილების ვადით. მხარეთა შორის დადებული შეთანხმებების საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების ვადა საბოლოოდ განისაზღვრა 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2017 წლის 05 ივლისის შრომითი ხელშეკრულება;
- შეთანხმებები;
- მხარეთა განმარტება.

3.2.4. 2017 წლის 05 ივლისს თ----- მ----- გ----- და ნ----- ბ-----
-----ეს შორის დაიდო N19 შრომითი ხელშეკრულება თ----- მ-----
- გ----- წ----- თანამდებობაზე ზ---ა ს-----ს ადმინისტრაციულ ერთეულში უფლებამოსილების განხორციელების შესახებ. შრომის ანაზღაურება განისაზღვრა ყოველთვიურად 1000 ლარის ოდენობით. ხელშეკრულების 4.1 პუნქტით განისაზღვრა ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 2017 წლის 01 ივლისიდან თერჯოლი მ----- გ-----
--- უფლებამოსილების ვადით. მხარეთა შორის დადებული შეთანხმებების საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების ვადა საბოლოოდ განისაზღვრა 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- 2017 წლის 05 ივლისის შრომითი ხელშეკრულება;

- შეთანხმებები;
- მხარეთა განმარტება.

3.2.5. თ----- მ----- მ----- 2018 წლის 03 იანვრის N45 8, N45 6, N45 5, N 45 2 ბრძანებებით რ----- ა-----, ა----- ს-----, ო--- მ----- ი და ნ----- ბ----- ე გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობებიდან 2018 წლის 03 იანვრიდან მათთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებების ვადის გასვლის გამო.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს
 თ----- მ----- მ----- 2018 წლის 03 იანვრის N45 8, N45 6, N45 5, N 45 2 ბრძანებები;
 მხარეთა განმარტება.

3.2.6. შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული მოსამსახურეთა პოზიციები, მათ შორის მ----- წარმომადგენლების პოზიციები ადმინისტრაციულ ერთეულებში, 2018 წლის 26 იანვრიდან გარდაიქმნა პროფესიულ საჯარო მოხელის თანამდებობებად და გამოცხადდა კონკურსი ვაკანტურ პოზიციებზე.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს
 - თ----- მ----- საკრებულოს 2018 წლის 26 იანვრის N14 დადგენილება;
 - თ----- მ----- მ----- 2018 წლის 20 თებერვლის N 45 416 და 2018 წლის 23 თებერვლის N 45 453 ბრძანებები.
 - მხარეთა განმარტება.

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

მხარეთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის, სარჩელის და საქმეში არსებულ მტკიცებულებათა სამართლებრივი საფუძვლიანობის შეფასების შედეგად, სასამართლო მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ რ----- ა-----ის, ა----- ს-----ის, ო--- მ-----ის და ნ----- ბ-----ის სარჩელი არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

- საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე, 31-ე მუხლები;
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია;
- საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6, 37-ე, 38-ე მუხლები;
- საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 128-ე 130-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით რეგულირებული და დაცულია 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.

საერთაშორისო სამართლებრივი აქტებით დაცული შრომის უფლება გარანტირებულია საქართველოს შიდა კანონმდებლობით. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით დადგენილია შრომის თავისუფლება, 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 ვალდებულება დაიცვას მოქალაქეთა შრომითი უფლებები (გადაწყვეტილება N2/2-389, 26.10.2007). საკონსტიტუციო სასამართლოს ამავე განმარტებით, დაცულია არა მარტო უფლება აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. შრომითი უფლებების დაცვა განისაზღვრება ორგანული კანონით - საქართველოს „შრომის კოდექსით“.

საქართველოს ყველა იმ მოქალაქისათვის, რომელიც კანონის მოთხოვნებს აკმაყოფილებს, გარანტირებულია სახელმწიფო სამსახურში ნებისმიერი თანამდებობის დაკავების უფლება, ხოლო საჯარო სამსახურში მიღების პირობები განსაზღვრულია კანონით, რაც ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს ყველა მოქალაქე საჯარო სამსახურში მიღებისას, თანამდებობაზე ყოფნის პერიოდში თუ საჯარო ს-----დან გათავისუფლების დროს დაცულია რაიმე სახის არამართლობიერი, კანონსაწინააღმდეგო ჩარევისაგან.

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის თანახმად, აღნიშნული კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. შრომის ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით.

6.2 საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს უფლება აქვს თავის უფლებათა და თავისუფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. უფლების სასამართლო წესით დაცვის

შესაძლებლობა ასევე აღიარებულია სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობით, კერძოდ, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის მიხედვით, 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, მოსარჩელეებმა რ----- ა-----ემ, ა----- ს-----ემ, ო---- მ-----მა და ნ----- ბ-----ემ მიიჩნიეს რა თავიანთი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართეს სასამართლოს.

სამოქალაქო პროცესი აგებულია შეჯიბრებითობის პრინციპზე, რაც იმას ნიშნავს, რომ მხარეებს უფლებებთან ერთად ეკისრებათ ფაქტების მითითებისა და შესაბამისი მტკიცებულებების წარდგენის ვალდებულება, რომელთა შეუსრულებლობა მხარეებისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. ეს დანაწესი განმტკიცებულია საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 და 102-ე მუხლებით. შეჯიბრებითობის პრინციპიდან გამომდინარე მხარეები სარგებლობენ თანაბარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით, დაასაბუთონ თავიანთი მოთხოვნები, უარყონ ან გააქარწყლონ მეორე მხარის მიერ წამოყენებული მოთხოვნები, მოსაზრებები თუ მტკიცებულებები. მხარეები თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები.

მითითებულ ნორმათა შესაბამისად, ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ვალდებულება აკისრიათ მხარებს, რომლებიც თავის სამართლებრივ მოთხოვნას აფუძნებენ მათ მიერ მითითებულ გარემოებებს. ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება თვით მხარეთა (მესამე პირთა) ახსნა-განმარტებით, მოწმეთა ჩვენებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებითა და ექსპერტთა დასკვნებით.

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.

შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილება გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის

თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სადავოდ ხდის მისი ს-----დან დათხოვნას, ვერ დაადასტურებს მისი ს-----დან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს ს-----დან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის ს-----დან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. **(საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინებები საქმე № ას-194-185-2016, 2016 წლის 29 ივლისი);**

6.3. საქმის მასალებით დადგენილია, რომ თ----- მ----- გ----- და მოსარჩელეებს რ----- ა-----ეს, ა----- ს-----ეს, ო---- მ-----ს და ნ----- ბ-----ეს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა, თ----- მ----- გამგეობასთან მოსარჩელეები შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ, კერძოდ რ----- ა-----ე 2014 წლის 18 აგვისტოდან, ა----- ს-----ე 2013 წლის 10 ოქტომბრიდან, ო---- მ-----ი 2013 წლის 10 ოქტომბრიდან, ნ----- ბ-----ე 2014 წლის 04 სექტემბრიდან.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

საქმეში წარმოდგენილი მტკიცებულებების შეფასების შედეგად, სასამართლო დადგენილად მიიჩნევს, რომ თ----- მ----- ადგილობრივი თვითმმართველობის მოხელეთა საკონკურსო-საატესტაციო კომისიის გადაწყვეტილების საფუძველზე კონკურსის შედეგების მიხედვით მოსარჩელეები დაინიშნენ თ----- მ----- გ----- თ----- განუსაზღვრელი ვადით, კერძოდ მოსარჩელე რ----- ა-----ე, ო---- მ-----ი და ნ----- ბ-----ე დაინიშნენ 2015 წლის 10 სექტემბერს, ხოლო ა----- ს-----ე დაინიშნა 2016 წლის 30 დეკემბერს, ბრძანება თანამდებობებზე დანიშვნის შესახებ უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილის მოთხოვნებიდან

გამომდინარე, სასამართლოს დადასტურებულად მიაჩნია, რომ მოსარჩელები რ----- ა-----ე, ო---- მ-----ი, ნ----- ბ-----ე და ა----- ს-----ე უვადო შრომით-სამართლებრივ ურთიერთობებში იმყოფებოდნენ თ----- მ-----
----- გამგეობასთან.

6.4. დადგენილია, რომ თ----- მ----- გ----- საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული ზოგიერთი თანამდებობების შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად განსაზღვრის შესახებ თ----- მ----- გ----- 2017 წლის 26 ივნისის N45 1213 ბრძანების საფუძველზე თ----- მ----- - გ----- თ----- თანამდებობა 2017 წლის 01 ივლისიდან გარდაიქმნა შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციად.

თ----- მ----- გ----- საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული თანამდებობების შრომითი ხელშეკრულებით დასაკავებელ პოზიციებზე ხელშეკრულებების გაფორმებასთან დაკავშირებით თ----- მ----- გ----- 2017 წლის 26 ივნისის N45 1213 ბრძანების საფუძველზე მოსარჩელებთან 2017 წლის 05 ივლისს დაიდო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები და შემდგომ გაფორმდა შეთანხმებები და საბოლოოდ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2017 წლის 01 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ მოსარჩელე რ----- ა-----ესთან, ო---- მ----- თან, ნ----- ბ-----ესთან და ა----- ს-----ესთან 2017 წლის ივლისში გაფორმებული ხელშეკრულებები საქართველოს შრომის კანონმდებლობას ეწინააღმდეგება და საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, ბათილია ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ნაწილში.

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. უფრო მეტიც, საქმის მასალებით დასტურდება, რომ მოსარჩელები რ----- ა-----ე, ა----- ს-----ე, ო---- მ----- ი და ნ----- ბ-----ე გემგებლის წარმომადგენლებად დანიშნული იყვნენ **განუსაზღვრელი ვადით და მისი გადაყვანა ვადიან ხელშეკრულებაზე რაიმე ობიექტური გარემოებით განპირობებული არ იყო.**

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ ნაწილის შესაბამისად, კი 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.

6.5. მხარეთა შორის უვადო შრომითი სამართლებრივი ურთიერთობის არსებობის დადგენის პირობებში, სასამართლოს მიაჩნია, რომ უნდა შეფასდეს, სამართლებრივი თვალსაზრისით, რამდენად დასაშვები იყო მოსარჩელე რ----- ა-----ის, ა----- ს-----ის, ო---- მ-----ის და ნ----- ბ----- -ის ვადიან (6 თვიან) შრომით ურთიერთობებზე გადაყვანა, იმ ცვლილებების გათვალისწინებით, რომლებიც საქართველოს შრომის კოდექსში 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელდა და რომელიც დასაქმებულთა უფლებების დაცვაზეა ორიენტირებული.

განსახილველ შემთხვევაში, სასამართლოს დადგენილად მიაჩნია, რომ თ----- -- მ----- გ----- 2017 წლის 26 ივნისის N45 1213 ბრძანება მოსარჩელეთა მოკლევადიან შრომით ურთიერთობებზე გადაყვანის შესახებ დასაბუთებული არ არის.

„საჯარო ს-----ს შესახებ“ საქართველოს კანონის 125-ე მუხლის პირველი ნაწილი საჯარო დაწესებულებებს ავალდებულებს უზრუნველყონ აღნიშნულ საჯარო დაწესებულებებში არსებული თანამდებობების ამ კანონის 25-ე მუხლის შესაბამისად იერარქიულ რანგებში განაწილება. დასაქმებულ პირთა პროფესიულ საჯარო მოხელეებად გარდაქმნა ან შესაბამისი ფუნქციებისა და უფლება-მოვალეობების მქონე პირებთან შრომითი ხელშეკრულების ან ა----- ----- ხელშეკრულების დადება.

ამავე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად 2017 წლის 1 ივლისამდე საჯარო დაწესებულებაში მიღებული პირი, რომლის ფუნქციები და უფლება-მოვალეობები შინაარსობრივად პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობის შესაბამისი ფუნქციებისა და უფლება-მოვალეობების იდენტური არ არის, ასრულებს დამხმარე, ტექნიკურ ან დროებით ფუნქციებსა და მოვალეობებს, შესაბამისი საჯარო დაწესებულების გადაწყვეტილებით, 2017 წლის 1 ივლისიდან ჩაითვალოს შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირად. ასეთ შემთხვევაში საჯარო დაწესებულება ვალდებულია იხელმძღვანელოს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლით დადგენილი წესით.

აღნიშნულიდან გამომდინარე საჯარო დაწესებულება იერარქიულ რანგებში მოხელეთა განაწილებით ახდენს მათთან შრომითი ხელშეკრულების ან ა-----
----- ხელშეკრულების დადებას. ამასთან შრომითი ხელშეკრულების დადების შემთხვევაში დაცული უნდა იქნეს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მოთხოვნები, რაც მოცემულ შემთხვევაში დარღვეულია.

6.6. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12 ნაწილის თანახმად კი, 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.

ამდენად, აღნიშნული ნორმა განსაზღვრავს იმ გარემოებათა კონკრეტულ ჩამონათვალს, რაც შრომითი ხელშეკრულების 1 წელზე ნაკლები ვადით გაფორმების სამართლებრივი საფუძველი შეიძლება გახდეს. აღნიშნული კი ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში განხორციელებული ცვლილების შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთან დადოს, სულ მცირე, ერთწლიანი ხელშეკრულება, ან გააფორმოს ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით. ეს ჩანაწერი განაპირობებს 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულებების დადებას მხოლოდ შესაბამისი გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, რაც შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობასა და დასაქმებულთა სოციალურ დაცულობას უწყობს ხელს.

ეს რეგულაცია არ ახდენს დამსაქმებელთა ინტერესების გაუმართლებელ შეზღუდვას, რადგან ზემოხსენებული გარემოებები ითვალისწინებს `სხვა ობიექტურ გარემოებასაც`, რაც, თავის მხრივ, მიაწინებს, რომ ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი ხასიათის და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, მხარეებმა შეიძლება თავად განსაზღვრონ სხვა (დამატებითი) ობიექტური გარემოების არსებობის ფაქტი, რაც გაამართლებს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. იგივე წესი ვრცელდება იმ შემთხვევის მიმართ, როდესაც ვადიან შრომით ხელშეკრულებაზე უვადოდ

დანიშნული დასაქმებულის გადაყვანა ხდება.

6.7. „საჯარო ს-----ს შესახებ“ საქართველოს კანონის 125-ე მუხლი იმპერატიულად განსაზღვრავს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირად ჩაითვლება პირი რომლის ფუნქციები და უფლება-მოვალეობები შინაარსობრივად პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობის შესაბამისი ფუნქციებისა და უფლება-მოვალეობების იდენტური არ არის, ასრულებს დამხმარე, ტექნიკურ ან დროებით ფუნქციებსა და მოვალეობებს. არც აღნიშნული დადგენილებით და მითუმეტეს „საჯარო ს-----ს შესახებ“ საქართველოს კანონის 125-ე მუხლით დადგენილი არ არის, რომ გ----- წ----- პოზიცია მიეკუთვნება შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილში ჩამოთვლილ რომელიმე კატეგორიას.

მოსარჩელებთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებების პირველი მუხლით განისაზღვრა ხელშეკრულების საგანი, სამუშაოს ჩამონათვალი, რომლის შესრულება დაევალა მოსარჩელებს, როგორც გ----- წარმომადგენლებს. შრომითი ხელშეკრულებით მოსარჩელეთათვის დაკისრებული ვალდებულებები არ წარმოადგენს დამხმარე, ტექნიკურ ან დროებით ფუნქციებსა და მოვალეობებს. მათთვის დაკისრებული ვალდებულებები არ განეკუთვნება შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილში ჩამოთვლილ რომელიმე კატეგორიას. პირიქით ისინი იდენტურია შინაარსობრივად პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობის შესაბამისი ფუნქციებისა და უფლება-მოვალეობებისა, რომლებსაც მოსარჩელები ასრულებდნენ ვადიან შრომით ხელშეკრულებებზე გადაყვანამდე.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე თ----- მ----- გამგეობა ვალდებული იყო მოსარჩელებთან გაეფორმებინა შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით და არა მოკლე ვადიანი. თერჯოლი მ----- გ----- 2017 წლის 26 ივნისის N45 1213 ბრძანება მოსარჩელეთა მოკლევადიან შრომით ურთიერთობებზე გადაყვანის შესახებ წინააღმდეგობაში მოდის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12 ნაწილთან, რომელიც ამომწურავად განსაზღვრავს იმ გარემოებათა ჩამონათვალს, როდესაც 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადება შესაძლებელია.

6.8. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე მხარემ ვერ წარმოადგინა მტკიცებულებები მოსარჩელებთან განუსაზღვრელი ვადით არსებული

შრომითი ურთიერთობიდან 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ხელშეკრულების დადების მართლზომიერების თაობაზე, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილით გათვალისწინებული სამართლებრივი საფუძვლის არსებობის შესახებ, რითაც, ფაქტობრივად, ვერ დაასაბუთა შრომითი ხელშეკრულების მართლზომიერება და კანონშესაბამისობა.

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 მოსარჩელებთან **გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომლითაც ხელშეკრულების მოქმედების ვადად 2017 წლის 1 ივლისიდან 2017 წლის 31 დეკემბრამდე პერიოდი განისაზღვრა, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1² ნაწილის დანაწესს ეწინააღმდეგება, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-10 ნაწილის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების აღნიშნული პირობის (ხელშეკრულების მოქმედების ვადის) ბათილობის საფუძველია. შესაბამისად არ არსებობდა მოსარჩელეთა გათავისუფლების საფუძველი** საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, (შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლასთან დაკავშირებით), ვინაიდან იგი ემყარება ხელშეკრულების ბათილ პირობას.

6.9. სასამართლო აღნიშნავს, რომ ყოველი უფლება, უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კეთილსინდისიერად და დროულად. შრომითი უფლების რეალიზაციაც ისევეა შეზღუდული და შემოფარგლული დროის გონივრული მონაკვეთით, როგორც სხვა სამოქალაქო უფლებები. შესაბამისად, სასამართლო მიმართავს ხანდაზმულობის სამართლებრივ ინსტიტუტს, ვინაიდან მოპასუხე აპელირებს სარჩელის ხანდაზმულობაზე, რაც სასამართლოს აძლევს შესაძლებლობას რათა შეაფასოს დავის აღნიშნული ასპექტი და განმარტავს შემდეგს:

ქართულ სამართლებრივ სივრცეში ხანდაზმულობის ინსტიტუტის შინაარსი და მისი გამოყენების წინაპირობები მოწესრიგებულია სამოქალაქო კოდექსის 128-ე მუხლით, რომლის თანახმად სხვა პირისაგან რაიმე მოქმედების

შესრულების ან მოქმედებისაგანნთავის შეკავების მოთხოვნის უფლებაზე ვრცელდება ხანდაზმულობა.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 5 ნოემბრის გადაწყვეტილებაში საქმე №3/1/531 (ჯანაშვილი პარლამენტის წინააღმდეგ) აღნიშნულია „...სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადა გულისხმობს დროის გარკვეულ მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომლის უფლებაც დაირღვა, შესაძლებლობა აქვს, მოითხოვოს საკუთარი უფლებების სამართლებრივი გზით (იძულებით) განხორციელება ან დაცვა. ამ ვადის გაცდენა კი გულისხმობს ამ პირთა მიერ ასეთი შესაძლებლობის გამოყენების უფლების მოსპობას, გაქარწყლებას. სამოქალაქო სამართალში სასარჩელო ხანდაზმულობის ვადის გასვლის შემდეგ პირი კარგავს უფლების სასამართლო გზით დაცვის შესაძლებლობას.....“.

6. 10 საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-4 მე-5, მე-6, მე-7 პუნქტების შესაბამისად, დასაქმებულს უფლება აქვს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე შესაბამისი შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში, გაუგზავნოს დამსაქმებელს წერილობითი მოთხოვნა შეწყვეტის დასაბუთების შესახებ; ამ მოთხოვნის წარდგენიდან 7 დღის ვადაში, დამსაქმებელი ვალდებულია წერილობით დაასაბუთოს ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი. ამის შემდგომ დასაქმებულს უფლება აქვს აღძრას სამოქალაქო სამართალწარმოება სასამართლოში 30 დღის ვადაში. იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი არ დაასაბუთებს თავის გადაწყვეტილებას ზემოაღნიშნულ 7 დღის ვადაში, დასაქმებულს უფლება აქვს 30 დღის ვადაში გაასაჩივროს აღნიშნული გადაწყვეტილება სასამართლოში (ასეთ შემთხვევაში, იცვლება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით მხარეებზე გადანაწილებული მტკიცების ტვირთი და დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს).

კონკრეტულ შემთხვევაში, მოსარჩელებთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები გაფორმდა 2017 წლის 05 ივლისს ერთი თვის ვადით. მოსარჩელებმა ხელი მოაწერეს ხელშეკრულებას სადავოდ არ გაუხდიათ შრომის ხელშეკრულების ვადა, უფრო მეტიც მხარეთა შორის იდებოდა შეთანხმება და ხელშეკრულებების ვადა გრძელდებოდა, საბოლოო ვადა განისაზღვრა 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

თ----- მ----- მ----- 2018 წლის 03 იანვრის N45 2, N45 5, N45 6, N45 8 ბრძანებებით მოსარჩელები რ----- ა-----ე, ო--- მ-----ი, ნ----- ბ----- ე და ა----- ს-----ე გათავისუფლდნენ დაკავებული თანამდებობიდან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. აღნიშნული ბრძანებები

მოსარჩელებს ჩაბარდათ 2018 წლის 04 იანვარს და საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული რეგულაციის შესაბამისად, წარმოეშვათ უფლება დაეწყო ზემოაღნიშნული - ე.წ. გასაჩივრების პროცედურები კანონით დადგენილი წესით, რაც მათ არ გაუკეთებიათ. გათავისუფლების ბრძანებების მიღების შემდეგ მოსარჩელებს არ უსარგებლია უფლებით 30 კალენდარული დღის ვადაში მოეთხოვა დამსაქმებლისათვის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობითი დასაბუთების თაობაზე.

მოსარჩელებმა სამართლებრივი გზებით დაიწყეს თავისი უფლებების დაცვა 2018 წლის 01 ივნისს სასამართლოში ა----- სარჩელის შეტანის გზით. შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის შესახებ ბრძანებები, რომელსაც ითვალისწინებს შრომის კოდექსი გასაჩივრების პროცედურების დაწყებისათვის ათვლის წერტილად, მოსარჩელებს ჩაბარდა 2018 წლის 04 იანვარს და ეს გარემოება სადავოდ არავის გაუხდია. ასევე არავის გაუხდია სადავოდ შრომითი ურთიერთობის ფაქტობრივი შეწყვეტის გარემოება 2018 წლის 03 იანვრიდან, როდესაც მოსარჩელებს წარმოეშვათ მოთხოვნის უფლება.

შესაბამისად, სასამართლოს აზრით ცალსახად დასაბუთებულია მოპასუხის მითითება სასარჩელო მოთხოვნის ხანდაზმულობაზე. მოსარჩელეს, მისი სადაოდ ქცეული უფლების დაცვისაკენ მიმართული სამართლებრივი ქმედებები დროულად რომ განეხორციელებინა, მათ შესაძლებელია მართლაც ქონოდა გარკვეული სამართლებრივი პერსპექტივა თუ გავითვალისწინებთ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძვლების ბუნდოვანებას.

ყოველივე ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე სასამართლო მიიჩნევს, რომ მოსარჩელეთა მოთხოვნები ცალსახად ხანდაზმულია. რაც სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველია.

7. საპროცესო ხარჯები:

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის 1-ლი 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. თუ სარჩელი ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა, მაშინ ამ მუხლში აღნიშნული თანხა მოსარჩელეს მიეკუთვნება სარჩელის იმ მოთხოვნის პროპორციულად, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილებით იქნა დაკმაყოფილებული, ხოლო მოპასუხეს

– სარჩელის მოთხოვნის იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელზეც მოსარჩელეს უარი ეთქვა. **მოსარჩელების** მიერ საქმეზე წინასწარ გადახდილი არაა სახელმწიფო ბაჟი, სასამართლოს მიერ გადავადებული აქვთ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა, იმის გათვალისწინებით, რომ სარჩელი არ დაკმაყოფილდა, მოსარჩელებს უნდა დაეკისროთ სახელმწიფო ბაჟის გადახდა თითოეულს 100 -100 ლარის ოდენობით.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებული არ არის.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8 , 38-39 -ე , 53-ე , 243-244-ე , 248-249-ე , 257-ე ,369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა :

1. მოსარჩელე რ----- ა-----ის, ა----- ს-----ის, ო----ი მ-----ის, ნ----- ბ-----ის სარჩელი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილობრივ ბათილად ცნობის, მ--- ფაქტობრივი გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის, კომპენსაციის ანაზღაურების შესახებ არ დაკმაყოფილდეს

2. მოსარჩელე რ----- ა-----ეს (პ/ნ 2-----), დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის 100 (ასი) ლარის გადახდა, ბაჟი ჩაირიცხოს შემდეგ ანგარიშზე : სახელმწიფო ხაზინა , ბანკის კოდი TRESGE22, ანგარიშის ნომერი 200122900 , სახაზინო კოდი - 300193150 .

3. მოსარჩელე ა----- ას-----ეს (პ/ნ 2-----) , დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის გადახდა, ბაჟი ჩაირიცხოს შემდეგ ანგარიშზე: სახელმწიფო ხაზინა , ბანკის კოდი TRESGE22, ანგარიშის ნომერი 200122900, სახაზინო კოდი - 300193150

4. მოსარჩელე ო----ი მ-----ს (პ/ნ 2-----), დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის გადახდა, ბაჟი ჩაირიცხოს შემდეგ ანგარიშზე : სახელმწიფო ხაზინა, ბანკის კოდი TRESGE22, ანგარიშის ნომერი 200122900 , სახაზინო კოდი - 300193150

5. მოსარჩელე ნ----- ბ-----ეს (პ/ნ 2-----) , დაეკისროს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის 100 ლარის გადახდა , ბაჟი ჩაირიცხოს შემდეგ ანგარიშზე : სახელმწიფო ხაზინა , ბანკის კოდი TRESGE22, ანგარიშის ნომერი 200122900 , სახაზინო კოდი - 300193150

6. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ქუთაისის სააპელაციო

სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით ზ-----ს რაიონული 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 ზ-----ს რაიონულ სასამართლოში და ჩაიბაროს გადაწყვეტილების ასლი . წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება გადაწყვეტილების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს . ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელია .

მოსამართლე:

ელენე ოსაძე