



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

11 მარტი, 2019 წ.

ქ. თბილისი

**თბილისის საქალაქო სასამართლო
სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია**

**მოსამართლე მაია გიგაური
სხდომის მდივანი ნინო კეკელიანი**

მოსარჩელე - ნ----- ხ-----

მოსარჩელის წარმომადგენლები - ნ---- ტ-----ი, გ----- ზ-----

მოპასუხე - შპს „რ-----იას“

მოპასუხის წარმომადგენელი - ნ---- ო-----ი

დავის საგანი - შრომითი ხელშეკრულებიდან გამომდინარე თანხის დაკისრება

აღწერილობითი ნაწილი

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. მოპასუხე შპს „რ-----იას“ მოსარჩელე ნ----- ხ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის გადახდა 1 600 ლარის (კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ოდენობით;

1.2. მოპასუხე შპს „რ-----იას“ მოსარჩელე ნ----- ხ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება 800 ლარის (კანონმდებლობით გათვალისწინებული გადასახადების გარეშე) ოდენობით;

მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, 2017 წლის 9 აპრილს დაიდო შრომითი ხელშეკრულება ერთი მხრივ შპს „რ-----იას“ და მეორეს მხრივ ნ----- ხ-----ის შორის. ხელშეკრულების მიხედვით, მოსარჩელე დაინიშნა მოლარის თანამდებობაზე და მისი ანაზღაურება შეადგენდა თვეში 800 ლარს

(ხელზე მისაღებს). ხელშეკრულება მოქმედებდა 2018 წლის 1 იანვრამდე.

სარჩელში მითითებულია, რომ 2017 წლის 1 ივნისს დამსაქმებელმა ნ----- ხ----- ყოველგვარი ახსნა-განმარტების გარეშე, ზეპირი ფორმით გაათავისუფლა სამსახურიდან და შეუწყვიტა შრომითი ხელშეკრულება. მოსარჩელე აღნიშნავს, რომ მან 2017 წლის 9 ივნისს მიმართა მოპასუხეს და მოითხოვა ნ----- ხ-----ის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის/სამსახურიდან გაათავისუფლების საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება და კომპენსაციისა და გამოუყენებელი საშვებულებო თანხის ანაზღაურება. პასუხად, შპს „რ-----იამ“ განმარტა, რომ ნ----- ხ-----ე თავად წავიდა სამსახურიდან საკუთარი ინიციატივით ისე, რომ შრომით ხელშეკრულებაზე ხელიც არ მოუწერია, რაც მოსარჩელის განმარტებით, არ შეესაბამება სიმართლეს.

2. მოპასუხის პოზიცია

მოპასუხე შპს „რ-----იას“ წარმომადგენელმა სარჩელი არ ცნო უსაფუძვლობის გამო.

მოპასუხემ სადავოდ არ გახადა მასსა და ნ----- ხ-----ეს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობა და მის სანაცვლოდ ხელფასის გადახდის ფაქტი, თუმცა განმარტა, რომ მოსარჩელეს შრომით კონტრაქტზე ხელი არ მოუწერია და ამდენად, დამსაქმებელი დასაქმებულს ხელფასს - 800 ლარს უხდიდა ზეპირი შეთანხმების საფუძველზე, მხოლოდ ორი თვის განმავლობაში.

3. ფაქტობრივი გარემოებები

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. ერთი მხრივ მოსარჩელე ნ----- ხ-----ეს და მეორეს მხრივ შპს „რ-----იას“ შორის არსებობდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, რომლის საფუძველზეც ნ----- ხ-----ე იყო კომპანიის მთავარი მოლარე და მისი ანაზღაურება შეადგენდა თვეში ხელზე მისაღებ 800 ლარს.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- სარჩელი;
- შესაგებელი;
- მხარეთა ახსნა-განმარტებები

3.1.2. 2017 წლის 9 ივნისს ნ----- ხ-----ის წარმომადგენელმა გ----- ზ-----ემ წერილობით მიმართა შპს „რ-----იას“ და მოითხოვა სშკ-ის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილით განსაზღვრული კომპენსაციის გადახდა მისი

მარწმუნებლის სასარგებლოდ და ასევე საშვებულებო ანაზღაურება. აქვე, წერილის ავტორმა კომპანიას მოსთხოვა ხელშეკრულების შეწყვეტის/სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლის წერილობითი დასაბუთება.

2017 წლის 19 ივნისის წერილით (09.06.17წ. წერილზე პასუხით) შპს „რ-----
-----იას“ დირექტორმა განმარტა, რომ ნ----- ხ----ემ სამსახური მისი სურვილით დატოვა ისე, რომ შრომით კონტრაქტზეც არ მოუწერია ხელი.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- 09.06.2017წ. წერილი (ს.ფ. 20)
- 19.06.2017წ. წერილზე პასუხი (ს.ფ. 21)

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.2.1. შპს „რ-----იას“ და ნ----- ხ----ეს შორის არ არსებობს ორივე მხარის მიერ ხელმოწერილი წერილობითი შრომითი ხელშეკრულების დედანი.

საქმეში წარმოდგენილია შრომითი ხელშეკრულების ორი ეგზემპლარი, რომელთაგან დედანზე არ ფიქსირდება ორივე მხარის ხელმოწერა. კერძოდ, სარჩელს ერთვის შრომითი ხელშეკრულების ასლი, რომელზეც ფიქსირდება ორივე მხარის ხელმოწერა, თუმცა, მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია არც სარჩელთან ერთად და არც შემდგომ, საქმის განხილვის ეტაპზე აღნიშნული დოკუმენტის დედანი. მეორეს მხრივ, მოპასუხემ წარმოადგინა შრომითი ხელშეკრულების დედანი, დამოწმებული კომპანიის სველი ბეჭდით, თუმცა მასზე არ არის შესრულებული დასაქმებულის ხელმოწერა და განმარტა, რომ მოსარჩელეს შრომით ხელშეკრულებაზე ხელი არ მოუწერია.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომელზედაც ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 ნაწილის შესაბამისად, ამ გარემოებათა დამტკიცება შეიძლება მხარეთა ახსნა-განმარტებებით, მოწმეთა ჩვენებებით, ფაქტების კონსტატაციის მასალებით, წერილობითი თუ ნივთიერი მტკიცებულებებით და ექსპერტთა დასკვნებით.

სასამართლო მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ყურადღება გაამახვილოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 105-ე მუხლით დადგენილ მტკიცებულებათა შეფასების სტანდარტზე და აღნიშნავს, რომ არცერთ

მტკიცებულებას არ გააჩნია რაიმე უპირატესობა სხვა მტკიცებულებასთან შედარებით. არცერთ მტკიცებულებას არა აქვს, აგრეთვე, წინასწარ დადგენილი ძალა სასამართლოსათვის. მტკიცებულებათა შეფასებისას სასამართლოს ექმნება შინაგანი რწმენა, რომელსაც საფუძვლად უდებს გადაწყვეტილებას. ამდენად, სასამართლო სადავო გარემოებათა არსებობა-არარსებობის დადგენისას ინდივიდუალურად და ერთობლიობაში აფასებს საქმეში არსებულ მტკიცებულებებს, რის შედეგად აყალიბებს თავის შინაგან რწმენას გამოსაკვლევი საკითხის მიმართ.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელის მოთხოვნა ეფუძნება იმ გარემოებას, რომ მასსა და მოპასუხე კომპანიას შორის არსებობდა შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მიუხედავად მოპასუხემ ნ----- ხ-----ე გაათავისუფლა სამსახურიდან, ვადის ამოწურვამდე. თავის მხრივ, მოპასუხე განმარტავდა, რომ მოსარჩელეს ხელი არ მოუწერია ხელშეკრულებაზე და მხოლოდ ზეპირი ფორმით მოხდა მხარეთა შეთანხმება, რის დასტურადაც წარმოადგინა ხელშეკრულების დედანი, ხელმოწერილი მხოლოდ მისი მხარის მიერ. მტკიცების ტვირთის სამართლიანი და სწორი გადანაწილება არის სამოქალაქო სამართალწარმოების უმნიშვნელოვანესი საკითხი, რათა არ დაირღვეს მხარეთა სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლით მინიჭებული შეჯიბრებითობის უფლება.

სასამართლოს მიაჩნია, რომ როდესაც მოსარჩელე უთითებს შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადებაზე, მისი მტკიცების ტვირთია სათანადო ფორმით წარმოადგინოს რელევანტური მტკიცებულება, მით უფრო, რომ მოპასუხე მას უპირისპირებს სხვა გარემოებას, რაც დადასტურების შემთხვევაში გამორიცხავს მისი მოთხოვნის დაკმაყოფილებას. მიუხედავად აღნიშნულისა, მოსარჩელეს არ წარმოუდგენია ხელშეკრულების დედანი.

სასამართლო მიუთითებს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1¹ ნაწილზე და განმარტავს, რომ შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება. 1² ნაწილი კი ადგენს, რომ გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ კანონით პირდაპირ განსაზღვრულ შემთხვევებში (მაგ: შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო, სეზონური სამუშაო და სხვა).

განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელე მიუთითებდა, რომ მხარეთა შორის

დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 2017 წლის 9 აპრილს და მოქმედებდა 2018 წლის 1 იანვრამდე, რაც, რომც იყოს დადგენილი წესით დადებული, მოქმედია 1 წელზე ნაკლები დროით. სამუშაო სპეციფიკის გათვალისწინებით კი, არ დგინდება 1 წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების დადების წინაპირობა და მასზე არც მხარეები მიუთითებენ. მოპასუხე მხოლოდ აპელირებდა იმ გარემოებაზე, რომ არსებობდა გამოსაცდელი ვადით მოქმედი შრომითი ხელშეკრულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებას:

- შრომითი ხელშეკრულების ასლი (ს.ფ. 15-19);
- შრომითი ხელშეკრულების დედანი (ს.ფ. 67-71)

3.2.2. ნ----- ხ----- შპს „რ-----იაში“ საქმიანობდა 2017 წლის 09 აპრილიდან 2017 წლის 1 ივნისამდე.

სასამართლო ვერ გაიზიარებს მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებას, თითქოს ნ----- ხ----- მოპასუხე კომპანიაში დასაქმებული იყო წლების განმავლობაში და მხოლოდ 2017 წლის 09 აპრილს მოხდა შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-4 მუხლის პირველი ნაწილი ადგენს, რომ 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 თვითონვე განსაზღვრავენ, თუ რომელი ფაქტები უნდა დაედოს საფუძვლად მათ მოთხოვნებს ან რომელი მტკიცებულებებით უნდა იქნეს დადასტურებული ეს ფაქტები. ამავე კოდექსის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის პირველი წინადადებით კი, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს.

მოსარჩელე, რომელიც განმარტავს, რომ იგი მუშაობდა შპს „რ-----იაში“, ვალდებულია დაადასტუროს მის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოება, თუმცა მხარის განმარტება მოიცავს მხოლოდ ზეპირ ახსნა-განმარტებას და არ არის გაჯერებული შესაბამისი მტკიცებულებით (მხარეს შეეძლო წარმოედგინა საბანკო ამონაწერი, სადაც გამოჩნდებოდა ხელფასის ჩარიცხვები სადაო პერიოდში). გასათვალისწინებელია ისიც, რომ ამ

გარემოებას არ ეთანხმება მოპასუხე და ამდენად, სასამართლო ვერ გაიზიარებს ნ----- ნ-----ის პოზიციას, მოპასუხე კომპანიაში მისი დასაქმების ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით. უდავოდ დგინდება მხოლოდ მოსარჩელის საქმიანობა 2017 წლის 09 აპრილიდან იმავე წლის 1 ივნისამდე (მაისი თვის ბოლომდე), დაახლოებით 2 თვის განმავლობაში,

3.2.3. ნ----- ნ-----ე არ არის უფლებამოსილი მიიღოს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.

მოცემულ შემთხვევაში, სასამართლომ შპს „რ-----იაში“ ნ----- ნ-----ის საქმიანობის ვადად დაადგინა მხოლოდ 2017 წლის 9 აპრილიდან მაისის თვის ბოლომდე პერიოდი (იხ. გადაწყვეტილების 3.1.2 და 3.2.2 პუნქტები) და აღნიშნულის გათვალისწინებით, დაუსაბუთებელია მოთხოვნა გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებაზე.

3.2.4. ნ----- ნ-----ის მოთხოვნა შპს „რ-----იაზე“ მის სასარგებლოდ კომპენსაციის დაკისრების შესახებ არის ასევე დაუსაბუთებელი და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

მოსარჩელე ითხოვს 2 თვის ხელფასის ოდენობით კომპენსაციის დაკისრებას მოპასუხეზე და განმარტავს, რომ რამდენადაც მოპასუხემ უკანონოდ გაათავისუფლა იგი ხელშეკრულების მოქმედების ვადაში (2017 წლის 1 ივნისს), მას ეკუთვნის კომპენსაცია.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილი განსაზღვრავს, რომ დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

სასამართლომ დაადგინა, რომ მოსარჩელე ნ----- ნ-----ე კომპანიაში მუშაობდა

ზეპირი შეთანხმებით და მისი ნამუშევარი პერიოდი მოიცავს მხოლოდ 2 თვეს. სასამართლომ ასევე მიუთითა, რომ მოსარჩელემ ვერ დაადასტურა მხარესთან წერილობითი ხელშეკრულების არსებობა, რამდენადაც მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი იქნა დედანი ხელშეკრულება, სადაც არ ფიქსირდებოდა ნ---- ხ----ის ხელმოწერა. ამასთან, სასამართლო განმარტავს, რომ მართალია მოპასუხის მტკიცების ტვირთს წარმოადგენს დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის და კანონიერების დადასტურება, მაგრამ იგი საერთოდ უარყოფდა მოსარჩელის გათავისუფლებას დამსაქმებლის ინიციატივით და აღნიშნავდა, რომ გამოსაცდელი ვადით იყო მოსარჩელე აყვანილი და იგი თავისი ნებით წავიდა სამსახურიდან. მოსარჩელემ ვერ მიუთითა ფაქტები, რომ იგი მოპასუხის ინიციატივით იქნა გათავისუფლებული სამსახურიდან, რათა გათავისუფლების კანონიერების მტკიცების ტვირთი გადასულიყო მოპასუხე მხარეზე, შესაბამისად, სასამართლო მიიჩნევს, რომ დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა საქმის მასალებით არ დასტურდება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილი კი კომპენსაციის დაკისრებას დამსაქმებელზე ითვალისწინებს მხოლოდ კონკრეტულ შემთხვევებში და არა ნებისმიერ გათავისუფლებულზე. მოცემულ შემთხვევაში კი არ დასტურდება არც ერთი ნორმაში მითითებული საფუძვლით მოსარჩელის გათავისუფლება. მით უფრო, კომპენსაციის ანაზღაურება გამორიცხულია როგორც საკუთარი ნებით სამსახურიდან წასვლის დროს, ისე გამოსაცდელი ვადით დასაქმების შემთხვევაში (სშკ-ის 9.4 მუხლი).

სამოტივაციო ნაწილი

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

საქმეში წარმოდგენილ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით და მხარეთა ახსნა-განმარტებების საფუძველზე, სასამართლოს მიაჩნია, რომ სარჩელი არის დაუსაბუთებელი და არ უნდა დაკმაყოფილდეს.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე, 31-ე მუხლები;

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლი;

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი, მე-9, 21-ე, 22-ე, 37-ე, 38-ე მუხლები;

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1 საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თავის უფლებათა დასაცავად მიმართოს სასამართლოს. საქმის სამართლიანი და დროული განხილვის უფლება უზრუნველყოფილია. აღნიშნულ პრინციპს ითვალისწინებს ასევე, საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილი, რომლის თანახმადაც, ყოველი პირისათვის უზრუნველყოფილია უფლების სასამართლო წესით დაცვა. საქმის განხილვას სასამართლო შეუდგება იმ პირის განცხადებით, რომელიც მიმართავს მას თავისი უფლების ან კანონით გათვალისწინებული ინტერესების დასაცავად. განსახილველ შემთხვევაში, მოსარჩელემ მიიჩნია რა თავისი შრომითი უფლება დარღვეულად, აღნიშნული უფლების დაცვის მიზნით, სარჩელით მომართა სასამართლოს.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

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).

სშკ-ის 2.1. მუხლის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამავე მუხლის 2.2. პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

სასამართლოს განმარტებით, არ არსებობს აბსოლუტური, შეუზღუდავი უფლება. იგი ყოველთვის შემოფარგლულია მისი განხორციელების მართლზომიერებით. სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად (სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლი). სასამართლოს უპირველესი ამოცანაც სამოქალაქო უფლების მართლზომიერად

განხორციელების უზრუნველყოფაში მდგომარეობს. ნებისმიერი დავის განხილვისას, როგორც წესი, სასამართლო ამოწმებს უფლების გამოყენებისა და ვალდებულების შესრულების მართლობიერების საკითხს და მის საფუძველზე აფასებს მხარეთა მოთხოვნების მართებულობას.

საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებულია უმნიშვნელოვანესი სოციალური უფლება – შრომის უფლება და დადგენილია, რომ შრომა თავისუფალია. შრომის კონსტიტუციური უფლება გარანტირებულს ხდის პირის თავისუფლებას შრომითი საქმიანობის არჩევანში და მის განხორციელებაში, ამასთან, აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას დასაქმებული მოქალაქის შრომითი უფლებების დაცვაში, რაც უზრუნველყოფილია ორგანული კანონით – საქართველოს შრომის კოდექსით. ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ავალდებულებს მხარეებს, აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, უარი თქვან დასაქმების შეწყვეტაზე საპატიო მიზეზის გარეშე, რომელიც უნდა გამომდინარეობდეს მისი პროფესიული შესაძლებლობებიდან ან მოქცევიდან, ასევე, საწარმოს შინაგანაწესიდან.

განსახილველ შემთხვევაში, დადგენილი იქნა, რომ მხარეებს შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა 2017 წლის 09 აპრილიდან 1 ივნისამდე. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილით, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის 1¹ ნაწილით კი, შრომითი ხელშეკრულება იდება აუცილებლად წერილობითი ფორმით, თუ შრომითი ურთიერთობა 3 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება. მოცემულ შემთხვევაში, საქმეზე ვერ დადგინდა წერილობითი ხელშეკრულების არსებობის ფაქტი, თუმცა, არც ამავე მუხლის 1² ნაწილით განსაზღვრული სამუშაოს არსებობა დასტურდება, რაც გაამართლებდა 1 წელზე ნაკლები ვადით შრომითი ურთიერთობის არსებობას. წარმოდგენილი მტკიცებულებებითა და მხარეთა ახსნა-განმარტებით დადგინდა მხარეთა შორის ორთვიანი შრომითი ურთიერთობის არსებობა. მიუხედავად იმისა, რომ დამსაქმებელს სურდა შრომითი ურთიერთობის წერილობითი ფორმით გაფორმება, მოსარჩელემ შრომით ხელშეკრულებას ხელი არ მოაწერა და ორი თვის შემდეგ საკუთარი სურვილით დატოვა სამსახური. ამდენად, სახეზე არ გვაქვს დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილით,

დამსაქმებლის მიერ ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს დასაქმებული წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

მოცემულ შემთხვევაში სასამართლომ განმარტა, რომ საქმეში წარმოდგენილი არ არის დადგენილი წესით გაფორმებული, ორივე მხარის მიერ ხელმოწერილი შრომითი ხელშეკრულება და ვერ დადგინდა მოპასუხე კომპანიაში ნ----- ხ-----ის დასაქმების ხანგრძლივობა. მხარეთა ზეპირი ახსნა-განმარტებების შეჯერების შედეგად დადგინდა მხოლოდ ის, რომ მათ შორის არსებობდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა ორი თვის ვადით, რომლის საფუძველზეც ნ----- ხ-----ე ასრულებდა მთავარი მოლარის უფლებამოსილებას და იღებდა ანაზღაურებას მის სანაცვლოდ, მოსარჩელემ თავისი სურვილით დატოვა სამუშაო ორი თვის შემდეგ ანუ ადგილი არ ჰქონია დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. ამდენად, არ დასტურდება საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-2 ნაწილით გათვალისწინებული საფუძვლით დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ფაქტი, რაც გახდებოდა მოპასუხეზე კომპენსაციის დაკისრების საფუძველი. შესაბამისად, მოსარჩელეს უარი უნდა ეთქვას კონპენსაციის მოპასუხისათვის დაკისრების მოთხოვნაზე.

6.3. საქართველოს შრომი კოდექსის 21-ე მუხლის პირველი ნაწილით, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილით კი, ამ კანონის 37-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“-თ და „ო“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. სშკ-ის 22-ე მუხლის პირველი ნაწილით თანახმად, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ.

მოცემულ შემთხვევაში, არ დასტურდება ნ----- ხ-----ის დასაქმების ფაქტი შპს „რ-----იაში“ მინიმუმ თერთმეტი თვის განმავლობაში, რაც დაუსაბუთებელს ხდის მეორე სასარჩელო მოთხოვნას, გამოუყენებელი

შვებულების ანაზღაურების თაობაზე.

7. 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 ნაწილით, 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.

მოცემულ შემთხვევაში, მოსარჩელე მხარე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისგან „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტით, რომლის მიუხედავად მის მიერ სარჩელზე გადახდილია 100 ლარი, რაც დაუბრუნდება, როგორც ზედმეტად გადახდილი.

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

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა

1. ნ----- ხ-----ის სარჩელი შპს „რ-----იას“ მიმართ არ დაკმაყოფილდეს.
2. მოსარჩელე ნ----- ხ-----ეს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან დაუბრუნდეს გ----- ზ-----ის მიერ სარჩელზე გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი - 100 ლარი, რომელიც გადახდილია 18/07/2017 წელს, შემდეგ რეკვიზიტებზე: სახელმწიფო ბიუჯეტი, ხაზინის ერთიანი ანგარიში, ბანკის კოდი TRESGE22, სახაზინო კოდი 300 773 150 (საგადახდო დავალება №0).
3. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში დასაბუთებული

გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს მეშვეობით.

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

მოსამართლე:

მაია გიგაური