

საქმე № 140210015794321

საქმე N2ზ/4460-2019



თბილისის სააპელაციო სასამართლო

გ ა ნ ჩ ი ნ ე ბ ა

საქართველოს სახელით

31 ოქტომბერი, 2019 წელი

ქალაქი

თბილისი

სამოქალაქო საქმეთა პალატა

შემადგენლობა

მოსამართლე - გელა ქირია

სხდომის მდივანი - მარინე თათრიაშვილი

აპელანტი (მოსარჩელე) - ლ-- ბ-----ილი

მოწინააღმდეგე მხარე (მოპასუხე) - კა---- მ-----ის კ-----ის დ-----
-----ის გ-----ება

წარმომადგენელი - იოსებ მიგრიაული

გასაჩივრებული გადაწყვეტილება - გორის რაიონული სასამართლოს
2017 წლის 5 დეკემბრის გადაწყვეტილება

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

აპელანტის მოთხოვნა - გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმება და
სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით
სარჩელის დაკმაყოფილება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი:

1. ლ-- ბ-----ილმა სარჩელი აღძრა გორის რაიონულ სასამართლოში
მოპასუხე კა---- მ-----ის კ-----ის დ-----ის გ-----ების მიმართ
და მოითხოვა:

1.1. კა---- მ-----ის კ-----ის დ-----ის გ-----ების დირექტორის
2015 წლის 1 აპრილის №59 ბრძანების ბათილად ცნობა;

1.2. კა--- მ უნიციპალიტეტის კ-----ის დ-----ის გ-----ების სპეციალისტის პოზიციაზე აღდგენა;

1.3. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება 2015 წლის 1 აპრილიდან დასაქმებულის სამსახურში აღდგენამდე, ყოველთვიურად 319 ლარის ოდენობით.

2. ლ-- ბ-----ილმა სარჩელი შემდეგ გარემოებებზე დააფუძნა:

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას საფუძლად დაედო ხელშეკრულების ვადის გასვლა, მაშინ როდესაც მასთან 30 თვეზე მეტ ხანს გრძელდება შრომითი ხელშეკრულება და ითვლებოდა განუსაზღვრელი ვადით დადებულიად.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულება უნდა ჩაითვალოს განუსაზღვრელი ვადით დადებულიად და ხელშეკრულების ვადის გასვლის მოტივით მისი სამსახურიდან დათხოვნა დაუშვებელი იყო.

3. სასამართლოში წარდგენილი შესაგებლით კა--- მ-----ის კ-----ის დ-----ის გ-----ებამ სარჩელი არ ცნო და მოითხოვა მისი უარყოფა. განმარტა, რომ სადავო ბრძანება არის კანონიერი და სრულ შესაბამისობაშია საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებთან.

მოპასუხემ მიუთითა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლზე და აღნიშნა, რომ მოსარჩელეს კანონის ამოქმედებამდე (04.07.2013წ) არ უმუშავია 5 წელზე მეტი, ხოლო კანონის ამოქმედებიდან 2 წელზე მეტი ხნის განმავლობაში. შესაბამისად, ის ვერ მიიჩნევა უვადოდ დასაქმებულად და მასთან მართებულიად შეწყდა შრომითი ხელშეკრულება ვადის გასვლის გამო.

მოპასუხემ დამატებით აღნიშნა, რომ მოსარჩელე არის კონფლიქტური პიროვნება, არ ემორჩილებოდა ხელმძღვანელის მითითებებს, ხშირდ ლანძღავდა თანამშრომლებს და აცდენდა სამსახურს, რის გამოც იგი 2007 წელს გათავისუფლებულიც იყო სამსახურიდან.

4. გორის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 5 დეკემბრის გადაწყვეტილებით ლ-- ბ-----ილის სასარჩელი არ დაკმაყოფილდა.

4.1. სასამართლომ დადგენილად მიიჩნია, რომ მოსარჩელეს 2007 წლის 14 ნოემბრიდან - 2015 წლის 1 აპრილამდე (სამუშაოდან განთავისუფლებამდე) უწყვეტად არ ჰქონია შრომითი ურთიერთობა დამსაქმებელთან. მოსარჩელე მოპასუხე ორგანიზაციაში სპეციალისტად დაინიშნა 2009 წლის 2 ნოემბრიდან და ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების საფუძველზე, ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდა

საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 2013 წლის 12 ივნისის №729 კანონით ცვლილების შეტანამდე (ამოქმედდა 04.07.13წ) არა 5 წლის ან მეტი ხნის, არამედ 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში.

4.2. სადავო საკითხის გადაწყვეტის მიზნით, სასამართლომ მოიხმო საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ პუნქტი (თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებული-- 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 დადებული-- 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). სასამართლომ მიუთითა, რომ ხსენებულ კანონში 2013 წლის 12 ივნისის №729 ორგანული კანონით შეტანილი ცვლილებით, ამ მუხლის 1¹-1³ პუნქტების მოქმედება ვრცელდება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულად ჩაითვლება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ. ხსენებული კანონი ამოქმედდა გამოქვეყნებისთანავე - 04.07.2013 წელს.

4.3. სასამართლომ არ გაიზიარა მოსარჩელის მითითება, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებლის მხრიდან დაირღვა საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მოთხოვნები და განმარტა, რომ განსახილველ შემთხვევაში მოსარჩელესთან ვადიანი შრომითი ურთიერთობა შეწყდა ხელშეკრულების ვადის ამოწურვის გამო. სასამართლომ მიუთითა სადავო პერიოდში მოქმედ საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის (12.06.2013წ.რედ) მე-6 მუხლის ნორმატიულ შინაარსზე და განმარტა, რომ მხარეებს, როგორც

დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის, არ არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა სადავო ბრძანების გამოცემის დროისათვის. იმის გათვალისწინებით, რომ 2013 წლის 12 ივნისის №729 კანონის ამოქმედებამდე მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა გრძელდებოდა 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, შრომითი ხელშეკრულება უვადოდ დადებულიად ჩაითვლებოდა კანონის ამოქმედებიდან - (04.07.2013 წ.) 2 წლის შემდეგ, ანუ 04.07.2015 წლიდან, ხოლო მოსარჩელე შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო სამსახურიდან გათავისუფლდა 2015 წლის 1 აპრილის №59 ბრძანებით.

4.4. ამდენად, სასამართლომ მიიჩნია, რომ დამსაქმებელმა მოსარჩელესთან შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა (შესაბამისად, სადავო ბრძანება გამოსცა) საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნათა დაცვით, რის გამოც არ არსებობს სადავო ბრძანების ბათილად ცნობის სამართლებრივი საფუძველი.

5. აღნიშნული გადაწყვეტილება, სააპელაციო წესით გაასაჩივრა ლ-- ბ----- -ილმა, მოითხოვა მისი გაუქმება და სააპელაციო სასამართლოს მიერ ახალი გადაწყვეტილების მიღებით სარჩელის დაკმაყოფილება.

6. სააპელაციო საჩივარი ეფუძნება შემდეგ გარემოებებს:

6.1. აპელანტის განმარტებით, სასამართლომ არასწორად მიიჩნია დადგენილად, რომ ადგილი ჰქონდა შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლას, რაც გახდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, მაშინ როდესაც დამსაქმებელი მასთან სისტემატიურად აფორმებდა ხელშეკრულებებს 1 წლამდე ვადით, ყოველგვარი სამართლებრივი საფუძლის გარეშე, რასაც შეფასება არ მიეცა.

6.2. სასამართლომ ასევე არასწორად მიიჩნია, რომ რეორგანიზაციის შედეგად შექმნილი კ-----ის დ-----ის გ-----ება არ წარმოადგენდა კა---- მ-----ის კ-----ისა და სპორტის გ-----ებების სამართალმემკვიდრეს. აპელანტის განმარტებით, იგი 2007 წლის 14 ნოემბრიდან არის კა---- მ-----ის კ-----ისა და სპორტის დ-----ის გ-----ებაში, ხოლო მისი რეორგანიზაციის შემდეგ, უკვე კა---- მ-----ის კ-----ის დ-----ის გ-----ებაში დასაქმებული პირი და მასთან შრომითი ურთიერთობა გრძელდებოდა 7 წელზე მეტი ხნის განმავლობაში. შესაბამისად, ის იმყოფებოდა უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში და ხელშეკრულების ვადის გასვლის მოტივით მისი სამსახურიდან დათხოვნა დაუშვებელი იყო.

ს ა მ ო ტ ი ვ ა ც ი ო ნ ა წ ი ლ ი :

7. სააპელაციო პალატა საქმის მასალების გაცნობის, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერების და სააპელაციო საჩივრის დასაბუთებულობის არსებითად განხილვის შედეგად მიიჩნევს, რომ სააპელაციო საჩივარი არ ექვემდებარება დაკმაყოფილებას, რამეთუ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები არ წარმოშობს აპელანტის მტკიცების გაზიარების საფუძველს სადავო ბრძანების ბათილობასთან მიმართებით. კერძოდ, სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრებულ ნაწილში, პალატა დადგენილად მიიჩნევს საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე შემდეგ ფაქტობრივ გარემოებებს:

7.1. 2007 წლიდან ლ-- ბ-----ილი იმყოფებოდა შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში კა--- მ-----ის კ-----ის დ-----ის გ-----ებებთან და განთავისუფლებამდე ეკავა გ-----ების სპეციალისტის პოზიცია.

7.2. 2007 წლის 14 ნოემბრის №5 ბრძანებით ლ-- ბ-----ილი დაინიშნა კა--- მ-----ის კ-----ის და სპორტის დ-----ის გ-----ების სპეციალისტად, საიდანაც რეორგანიზაციასთან დაკავშირებით გათავისუფლდა 2009 წლის 29 მაისის №62 ბრძანებით (ს/ფ 79).

7.3. რეორგანიზაცია განხორციელდა 2009 წელს კა--- მ-----ის საკრებულოს მიერ, რომლის შემდეგაც შეიქმნა კა--- მ-----ის კ-----ის დ-----ის გ-----ება.

7.4. 2009 წლის 2 ნოემბერს მოსარჩელე კვლავ დასაქმდა გ-----ებაში. კერძოდ, დაინიშნა კ-----ის დ-----ის გ-----ების სპეციალისტად და მასთან შრომითი ხელშეკრულება დაიდო ერთი თვის ვადით - 2009 წლის 1 დეკემბრამდე. **აღნიშნულის შემდგომ ლ-- ბ-----ილთან მოკლე ვადებით (ერთიდან 6 თვემდე ვადით) გაგრძელდა შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა. ბოლოს, 2015 წლის 2 მარტს მხარეებს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მოქმედების ვადა განისაზღვრა 2015 წლის 31 მარტის ჩათვლით, ხოლო 2015 წლის 1 აპრილის №59 ბრძანებით მოსარჩელე გათავისუფლდა სამსახურიდან ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო.**

8. პალატა განმარტავს, რომ სამუშაოდან განთავისუფლების თაობაზე შრომითი დავის განხილვისას, პირველ რიგში სასამართლომ უნდა შეამოწმოს, რამდენად მართლზომიერად მოქმედებდა დამსაქმებელი დასაქმებულის სამუშაოდან განთავისუფლებისას. აღნიშნული საკითხის გარკვევა კი შესაძლებელ-- მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე დამსაქმებლის ბრძანებაში მითითებული დასაქმებულის გათავისუფლების საფუძვლის კვლევის შედეგად.

9. საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველ-- შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა.

10. სააპელაციო პალატა აღნიშნავს, რომ მოცემულ შემთხვევაში გამოსაკვლევია განხორციელდა თუ არა მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ხსენებული ნორმის დაცვით. უფრო კონკრეტულად კი, გასაჩივრებული გადაწყვეტილების კანონიერების შემოწმებისათვის საკვანძო საკითხს წარმოადგენს იმ გარემოების დადგენა და შეფასება არსებობდა თუ არა მხარეთა შორის უვადო შრომითი ხელშეკრულება, რაც შესაბამისად გამორიცხავს გასაჩივრებული ბრძანების კანონიერებას, ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით შეწყვეტასთან მიმართებით.

11. საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი ადგენს რომ შრომა თავისუფალ--, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტების შესაბამისად მოიაზრებს ინდივიდის უფლებას 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, დაცულ-- არა მარტო უფლება აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო. საქართველოს კონსტიტუციის ზემოაღნიშნული ნორმა ადგენს, რომ შრომის ანაზღაურებისა და მასთან დაკავშირებული სხვა საკითხები განისაზღვრება ორგანული კანონით.

12. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე, ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

13. შრომითსამართლებრივი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მხარეთა უფლებებსა და მოვალეობებზე მსჯელობისას მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ შრომითი ურთიერთობებისადმი წმინდა სახელშეკრულებო მიდგომის გამოყენება არ არის მიზანშეწონილი, რადგან კლასიკურად ასეთი ურთიერთობა მოიცავს მის მონაწილეთა შეთანხმებას თანაბარ საწყისებზე, მაშინ, როდესაც შრომით ურთიერთობაში ერთი პირი ნებაყოფლობით თანხმდება მეორის დაქვემდებარებაში ყოფნას (იხ. სუსგ Nას-98-94-2016, 26.07.2016წ.). შრომის სამართლის მარეგულირებელი ნორმები ადგენს შრომითი ურთიერთობის მხარეთა თანასწორობის საწყისზე განხორციელების ვალდებულებას, თუმცა დასაქმებულის სამართლებრივი

მდგომარეობის არსის (დაქვემდებარების პრინციპით სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ) გათვალისწინებით, შეიძლება ითქვას, რომ შრომის კოდექსი წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებების დაცვის მინიმალურ სტანდარტს, შესაბამისად, მისი უფლებების შეზღუდვის კანონიერება ე.წ. „პროპორციულობის ტესტის“ შესაბამისად უნდა იქნას შემოწმებული და დადგინდეს გონივრული ბალანსი დამსაქმებელი კანონიერ ინტერესსა და დასაქმებული ფიზიკური პირის სოციალური უფლებების შეზღუდვას შორის.

14. პალატა განმარტავს, რომ კანონით (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლი) გათვალისწინებულ-- თითოეული მხარის ვალდებულება მიუთითოს სასარჩელო მოთხოვნა, ფაქტები და წარმოდგინოს დასახელებული ფაქტის დამადასტურებელი კანონით გათვალისწინებული მტკიცებულებები. მითითებული წარმოდგენს სამოქალაქო საპროცესო სამართალში დისპოზიციურობისა და შეჯიბრებითობის პრინციპის გამოვლინებას. 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. **შინაგანი რწმენის ჩამოყალიბება მოსამართლის მიერ ხდება არა სუბიექტურად, არამედ ობიექტური მიუკერძოებლობის კონტექსტში შესწავლილი მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე.** მართლმსაჯულების მიზანი მტკიცებულებათა ერთობლივი ანალიზის, მათი ობიექტური და სრულყოფილი შესწავლის შედეგად ჭეშმარიტების უტყუარად გამორკვევაა იმგვარად, რომ დადგენილი გარემოება არ ემყარებოდეს მხოლოდ ვარაუდს, არამედ განპირობებული იყოს საქმის მასალების ერთობლივი ანალიზით. ამდენად, კანონის მითითებული დანაწესიდან გამომდინარე, სწორედ სასამართლოს პრეროგატივაა მხარეთა მიერ წარმოდგენილი ამა თუ იმ მტკიცებულების საფუძველზე სადავო გარემოების დადგენის ან უარყოფის საკითხის განსაზღვრა.

15. შრომით დავაში მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 29 ივლისის განჩინებაში (საქმე *ნას-194-185-2016*) განმარტებულ--, რომ ასეთი დავები მტკიცების ტვირთის განაწილების გარკვეული თავისებურებით ხასიათდება, რასაც მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს

სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. ამგვარადაა განმარტებული მტკიცების ტვირთის განაწილების საკითხი საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 18 მარტის (საქმე №ას-1276-1216-2014) და 2015 წლის 23 მარტის (საქმე №ას-122-114-2015) განჩინებებშიც.

16. ამასთანავე, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. როდესაც სადავო ხდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის ან ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებით შრომითი ხელშეკრულების დასრულების საკითხი, მტკიცების ვალდებულება აწევს იმ პირს, ვინც ამ გარემოებას სადავოდ ხდის. თუკი ვადის გამო ხელშეკრულების შეწყვეტას ეცილება დასაქმებული, სწორედ ისაა ვალდებული, ამტკიცოს ხელშეკრულებაში მოცემულისაგან განსხვავებული ვადით შრომის ხელშეკრულების არსებობა, და პირიქით – თუკი დამსაქმებელი ხდის სადავოდ ხელშეკრულებაში ასახულ ვადას, მტკიცების ტვირთი აწევს მას. მაშასადამე, მოცემულ შემთხვევაში გამოიყენება მტკიცების ტვირთის სტანდარტული განაწილების პრინციპი, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 102-ე მუხლის საფუძველზე, განსხვავებით, დასაქმების შეწყვეტის ზოგიერთი საფუძვლის დროს მტკიცების ტვირთის განაწილებისაგან (იხ. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, 2017წ. გვ. 241)

17. პალატა დამატებით აღნიშნავს, რომ სამოქალაქო საპროცესო კანონმდებლობით განსაზღვრული მტკიცების ტვირთი ესაა სამოქალაქო სამართალწარმოებაში საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელოვანი ფაქტების დამტკიცების მოვალეობის დაკისრება მხარეებზე, რომლის შესრულება უზრუნველყოფილ-- მატერიალურ-სამართლებრივი თვალსაზრისით არახელსაყრელი გადაწყვეტილების გამოტანით იმ მხარის მიმართ, რომელმაც ეს მოვალეობა არ (ვერ) შეასრულა. მხარეთა მტკიცებითი საქმიანობის საბოლოო მიზანი - ესაა სასამართლოს დარწმუნება საქმის სწორად გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობის მქონე გარემოებების არსებობაში. სასამართლოს დაურწმუნებლობა კი, მხარისათვის არახელსაყრელ შედეგს იწვევს. მტკიცების ტვირთი დამოკიდებულ-- არა მხარის როლზე პროცესში, არამედ მოთხოვნის საფუძველზე. ის ვინც ითხოვს ვალდებულების შესრულებას, უნდა დაამტკიცოს მოთხოვნის საფუძვლის არსებობა არა მხოლოდ მაშინ, როდესაც იგი ითხოვს თავისი მოთხოვნის შესრულებას, ან აღიარებას, არამედ მაშინაც, როდესაც იგი თავს იცავს მოწინააღმდეგე მხარის ნეგატიური აღიარებითი სარჩელისაგან (მოთხოვნისაგან). მხარეთა მიერ წარმოდგენილი ახსნა-განმარტებები უნდა

იყოს დასაბუთებული და ეხებოდეს იმ გარემოებებს, რომლებსაც უშუალო კავშირი აქვს დავასთან. იმავდროულად, ახსნა-განმარტება უნდა დასტურდებოდეს რელევანტური მტკიცებულებებით (იხ. სუსგ. საქმე Nას-147-139-2017, 18.12.2017წ.)

18. სასამართლო მიუთითებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ“ 1982 წლის N158 კონვენციის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტზე, რომელიც განსაზღვრავს, რომ სახელმწიფოს მიერ ადეკვატური ზომები უნდა გატარდეს ისეთი - განსაზღვრული ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებისაგან დასაცავად, რომლის მიზანია კონვენციის პრინციპების დაცვის გამორიცხვა. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ 1982 წლის N166 რეკომენდაციის მე-3 მუხლი კი უთითებს, რომ განსაზღვრული ვადის ხელშეკრულება შეიძლება შეზღუდულად გაფორმდეს მხოლოდ ისეთ შემთხვევებში, როდესაც ეს სამუშაოს ხასიათით, ან სხვა საპატიო გარემოებებით არის განპირობებული. ამავე ნორმის თანახმად, ყველა სხვა შემთხვევაში უნდა ვივარაუდოთ, რომ თუნდაც განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება ატარებს უვადო ხასიათს.

19. განსახილველ შემთხვევაში, აპელანტი განმარტავს, რომ იგი 2007 წლიდან გათავისუფლებამდე უწყვეტად იყო დასაქმებული მოპასუხე ორგანიზაციაში და შესაბამისად მიიჩნევს, რომ მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებების განგრძობითი ხასიათიდან გამომდინარე, მიუხედავად ხელშეკრულებათა განსაზღვრული ვადით დადებისა, იგი მიჩნეული უნდა იქნეს უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობად და შესაბამისად ბათილად უნდა იქნეს ცნობილი 2015 წლის 1 აპრილის ბრძანება ვადის გასვლის გამო შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. აღნიშნულთან კავშირში აპელანტი განმარტავს, რომ მოპასუხე კა--- მ-----ის კ-----ის დ-----ის გ-----ება წარმოადგენს ააიპ კა--- - მ-----ის კ-----ისა და სპორტის დ-----ის გ-----ების სამართალმემკვიდრეს, რომელიც შეიქმნა 2009 წელს ორგანიზაციაში განხორციელებული რეორგანიზაციის საფუძველზე, შესაბამისად აპელანტი მოითხოვს, რომ მისი საქმიანობა შეფასდეს 2007 წლიდან.

20. აღნიშნულის საპირისპიროდ, პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს დასკვნას, რომ მხარეებს შორის არსებობდა ვადიანი შრომითი ურთიერთობა. კერძოდ, შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 1³ თანახმად, თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულ-- 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 დადებულ-- უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით

დადებულიად ჩაითვლება, თუ არსებული შრომითი ხელშეკრულება გაგრძელდა მისი ვადის გასვლისთანავე ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება დაიდო პირველი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის განმავლობაში. **ამ მუხლის 1¹-1³ პუნქტების მოქმედება ვრცელდება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედების შემდეგ დადებულ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაზე ან/და კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე. მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის პირობების მიუხედავად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მომუშავე დასაქმებულთან, რომლის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წლის ან მეტი ხნის განმავლობაში, უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულიად ჩაითვლება ამ კანონის ამოქმედებიდან 1 წლის შემდეგ, ხოლო თუ ასეთივე დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობები ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან გრძელდება 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება მე-6 მუხლის 1³ პუნქტის შესაბამისად დადებულიად ჩაითვლება „საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის (12.06.2013 N729) ამოქმედებიდან 2 წლის შემდეგ.**

21. მითითებული საკანონმდებლო დანაწესების ანალიზი იძლევა დასკვნის საფუძველს, რომ 2013 წლის 12 ივნისს ორგანულ კანონში - შრომის კოდექსში განხორციელებული ცვლილებების ამოქმედებამდე (რომელიც გამოქვეყნდა 2013 წლის 4 ივლისს) წარმოშობილი ვადიანი შრომითი ურთიერთობა უვადოდ დადებულ შრომით ხელშეკრულებად განიხილება, თუ ვადიანი ურთიერთობა **ერთსა და იმავე დასაქმებულთან** საკანონმდებლო ცვლილებების ამოქმედებამდე **5 წლის განმავლობაში გრძელდებოდა და ამ კანონის ამოქმედებიდან კვლავ გაგრძელდება 1 წელი**; თუ ვადიანი შრომითი ურთიერთობა საკანონმდებლო ცვლილებების ამოქმედებამდე 5 წელზე ნაკლები დროის განმავლობაში გრძელდებოდა, იგი უვადოდ მიიჩნევა, ამ ცვლილებების ამოქმედებიდან 2 წლის განმავლობაში გაგრძელების შემთხვევაში.

22. ააიპ კა--- მ-----ის კ-----ისა და სპორტის დ-----ის გ-----ების წესდების 8.1 მუხლის თანახმად, გ-----ების რეორგანიზაცია და ლიკვიდაცია ხორციელდება კანონმდებლობით დადგენილი წესით კა--- მ-----ის საკრებულოს მიერ.

23. სამოქალაქო კოდექსის 38-ე მუხლის 1¹ ნაწილის შესაბამისად, არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის გაყოფა (დაყოფა, გამოყოფა), შერწყმა (გ-----ება, მიერთება) და ლიკვიდაცია ხორციელდება მეწარმე სუბიექტის ლიკვიდაციისათვის/რეორგანიზაციისათვის

საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

24. განსახილველ შემთხვევაში, უდავოა, რომ თავდაპირველად არსებობდა ააიპ კა--- მ-----ის კ-----ისა და სპორტის დ-----ის გ-----ება, ხოლო 2009 წელს განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად ერთმანეთისაგან გაიმიჯნა სპორტისა და კ-----ის დ-----ის გ-----ებები და ჩამოყალიბდა დამოუკიდებლად კ-----ის დ-----ის გ-----ება და სპორტის დ-----ის გ-----ება, შესაბამისად გაიყო საერთო ტექნიკური ბაზა და თითოეულ გ-----ებას გადაეცა დამოუკიდებლად, რაც ადასტურებს გარემოებას, რომ მოპასუხე ორგანიზაცია არის სწორედ ააიპ კა--- მ-----ის კ-----ისა და სპორტის დ-----ის გ-----ების უფლებამონაცვლე და შესაბამისად სამართალმემკვიდრე კ-----ის სფეროში. ამასთან, მიუხედავად სამართალმემკვიდრეობის დადასტურებისა, ვერ იქნება გაზიარებული აპელანტის მტკიცება, რომ იგი 2007 წლიდან უწყვეტად არის დასაქმებულ-- მოპასუხე ორგანიზაციაში, რაც გამორიცხავს ლ-- ბ-----ილის მტკიცებას, რომ იგი 5 წელზე მეტი დროის განმავლობაში დასაქმებულ-- ააიპ კა--- მ-----ის კ-----ის დ-----ის გ-----ებაში და შესაბამისად მასთან მიმართებით ახალი კანონის ამოქმედებიდან 1 წლის გასვლის შემდგომ დადებული შრომითი ხელშეკრულება მიჩნეული უნდა იქნეს უვადო ხასიათის შრომით ხელშეკრულებად. მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ სახეზე არ გვაქვს 5 წლის ვადით მოსარჩელის უწყვეტი დასაქმების ფაქტი. კერძოდ უდავოა, რომ ლ-- ბ-----ილი ააიპ კა--- მ-----ის კ-----ისა და სპორტის დ-----ის გ-----ების სპეციალისტად მუშაობდა 2007 წლის 14 ნოემბრიდან - 2009 წლის 29 მაისამდე. გ-----ებაში განხორციელებული რეორგანიზაციის შედეგად დასაქმებული გათავისუფლდა 2009 წლის 29 მაისს (ეს გადაწყვეტილება მოსარჩელეს სადაოდ არ გაუხდია), ხოლო კა--- მ-----ის კ-----ის დ-----ის გ-----ების სპეციალისტად დაინიშნა 2009 წლის 2 ნოემბერს, ანუ გათავისუფლებიდან 5 თვის გასვლის შემდგომ. ამდენად, ცალსახაა, რომ მოსარჩელე 2007 წლიდან - 2015 წლამდე უწყვეტად დასაქმებული არ ყოფილა მოპასუხესთან და მისი უწყვეტად დასაქმების ხანგრძლივობის ვადის ათვლა უნდა დაიწყოს სწორედ 2009 წლის 2 ნოემბრიდან.

25. პალატა იზიარებს პირველი ინსტანციის სასამართლოს განმარტებას, რომ მხარეთა შორის, არ არსებობდა უვადო შრომითი ურთიერთობა სადავო ბრძანების გამოცემის დროისათვის. სასამართლო მიუთითებს, რომ საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ 2013 წლის 12 ივნისის №729 ორგანული კანონის ამოქმედებამდე მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობა გრძელდებოდა 5 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში, რის გამოც მოსარჩელესთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება დადებულად

ჩაითვლებოდა კანონის ამოქმედებიდან - (04.07.2013 წ.) 2 წლის შემდეგ, ანუ 04.07.2015 წლიდან, ხოლო მოსარჩელე შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო სამსახურიდან გათავისუფლდა 2015 წლის 1 აპრილის №59 ბრძანებით. ლ-- ბ-----ილი კა---- მ-----ის კ-----ის დ-----ის გ-----ების სპეციალისტად დაინიშნა 2009 წლის 2 ნოემბრიდან და მასთან დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების შინაარსიდან გამომდინარე, სასამართლო დადგენილად თვლის, რომ მოსარჩელე მოპასუხესთან როგორც ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან შრომით ურთიერთობაში საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ 2013 წლის 12 ივნისის №729 ორგანული კანონის ამოქმედებამდე იმყოფებოდა არა 5 წლის ან მეტი ხნის, არამედ 5 წელზე ნაკლები ხნის განმვლობაში, შესაბამისად დაუსაბუთებლად უნდა იქნეს მიჩნეული აპელანტის პრეტენზია უვადო შრომითი ხელშეკრულების არსებობისა და გათავისუფლების თაობაზე ბრძანების ბათილობასთან მიმართებით.

26. შეჯამების სახით უნდა აღინიშნოს, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის პირველი პარაგრაფი ავალდებულებს სასამართლოს, დაასაბუთოს თავისი გადაწყვეტილება, რაც არ უნდა იქნეს გაგებული თითოეულ არგუმენტზე დეტალური პასუხის გაცემად (იხ. ჯ-ა საქართველოს წინააღმდეგ, N7932/03; *Van de Hurk v. Netherlands*, par.61, *Garcia Ruiz v. Spain [GC]* par.26; *Jahnke and Lenoble v France (dec.)*; *Perez v France [GC]*, par. 81); *Boldea v. Romania*, par. 30). მოცემულ შემთხვევაში, სააპელაციო საჩივრის იმ არგუმენტებზე, რომლებსაც საქმის გადაწყვეტისათვის მნიშვნელობა ჰქონდა, პალატამ ზემოთ უკვე იმსჯელა და დამატებითი არგუმენტების შეფასება მიზანშეუწონელ-- სადავო საკითხის გადაწყვეტის მიზნებიდან გამომდინარე.

27. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 377-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, სააპელაციო სასამართლო ამოწმებს გადაწყვეტილებას სააპელაციო საჩივრის ფარგლებში ფაქტობრივი და სამართლებრივი თვალსაზრისით. ამავე მუხლის მეორე ნაწილის შესაბამისად, სამართლებრივი თვალსაზრისით შემოწმებისას სასამართლო ხელმძღვანელობს 393-ე და 394-ე მუხლების მოთხოვნებით.

27.1. განსახილველ შემთხვევაში, სააპელაციო პალატის მოსაზრებით, სააპელაციო საჩივარში მითითებული გარემოებები არ ქმნის გასაჩივრებულ ნაწილში პირველი ინსტანციის სასამართლოს გადაწყვეტილების გაუქმების სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 393-ე და 394-ე მუხლებით გათვალისწინებულ პროცესუალურ-სამართლებრივ საფუძვლებს.

27.2. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 390-ე მუხლის მე-3 ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლოს განჩინება

აღწერილობითი და სამოტივაციო ნაწილების ნაცვლად უნდა შეიცავდეს მოკლე დასაბუთებას გასაჩივრებული გადაწყვეტილების გაუქმების ან უცვლელად დატოვების შესახებ. თუ სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ ან/და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით, მაშინ დასაბუთება იცვლება მათზე მითითებით.

27.3. სააპელაციო სასამართლო მიიჩნევს, რომ გორის რაიონულმა სასამართლომ წინამდებარე საქმე განიხილა მნიშვნელოვანი საპროცესო დარღვევების გარეშე, ამასთან, სააპელაციო საჩივრით გასაჩივრებულ ნაწილში არსებითად სწორად დაადგინა საქმის ფაქტობრივი გარემოებები და არსებითად სწორი სამართლებრივი შეფასება მისცა მათ. შესაბამისად, სააპელაციო სასამართლო ეთანხმება პირველი ინსტანციის სასამართლოს შეფასებებს და დასკვნებს საქმის ფაქტობრივ და სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით და მიუთითებს მათზე.

28. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, სასამართლო ხარჯები უნდა დაეკისროს აპელანტს, რაც მის მიერ გადახდილ-- წინასწარ სახელმწიფო ბაჟის სახით და უნდა დარჩეს სახელმწიფო ხაზინაში.

სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ

დ ა ა დ გ ი ნ ა:

1. ლ-- ბ-----ილის სააპელაციო საჩივარი არ დაკმაყოფილდეს;
2. უცვლელად დარჩეს გორის რაიონული სასამართლოს 2017 წლის 5 დეკემბრის გადაწყვეტილება;
3. აპელანტის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი დარჩეს სახელმწიფო ბიუჯეტში;
4. განჩინება შეიძლება გასაჩივრდეს საკასაციო წესით საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატაში განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით, დასაბუთებული განჩინების ასლის ჩაბარებიდან 21 დღის ვადაში თბილისის სააპელაციო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის მეშვეობით;
5. განჩინების გასაჩივრების მსურველი მხარე, თუ ის ესწრება განჩინების გამოცხადებას ან მისთვის ცნობილ-- განჩინების გამოცხადების თარიღი, ვალდებული-- განჩინების სარეზოლუციო ნაწილის გამოცხადებიდან არა

უადრეს მე-20 და არა უგვიანეს 30-ე დღისა, გამოცხადდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში და ჩაიბაროს განჩინების ასლი. წინააღმდეგ შემთხვევაში გასაჩივრების ვადის ათვლა დაიწყება განჩინების გამოცხადებიდან 30-ე დღეს. ამ ვადის გაგრძელება და აღდგენა დაუშვებელ--

მოსამართლე

გელა ქირია