



**გადაწყვეტილება
საქართველოს სახელით**

29 მარტი, 2019 წელი
თბილისი

ქ.

შესავალი ნაწილი

თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია

**მოსამართლე თამარ ლაკერბაია
სხდომის მდივანი ირმა იმნაძე**

**მოსარჩელე - რ----- ბ-----ი
წარმომადგენელი - გ----- მ-----**

**მოპასუხე - სს ი----- ი--, სააქციო საზოგადოება ს-----
-----ში**

წარმომადგენელი - ზუ-----ე, თა-----ა

დავის საგანი - ბრძანების ბათილად ცნობა, კომპენსაციის დაკისრება

ა ღ წ ე რ ი ლ ო ბ ი თ ი ნ ა წ ი ლ ი :

1. სასარჩელო მოთხოვნა

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს ი----- ი--, სააქციო საზოგადოება ს-----
-----ში-ს დირექტორის 2018 წლის 18 მაისის
ბრძანება #1--, მოსარჩელე რ----- ბ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების
ნაწილში;

1.2. მოპასუხე სააქციო საზოგადოება სს ი----- ი--, სააქციო საზოგადოება ს-----
-----ში-ს მოსარჩელე რ----- ბ-----ის
სასარგებლოდ კომპენსაციის სახით დაეკისროს 9 000 ლარის გადახდა.

მოსარჩელემ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლად მიუთითა შემდეგი:

2017 წლის 08 თებერვალს მხარეთა შორის გაფორმდა შრომითი
ხელშეკრულება გამოსაცდელი 6 თვიანი ვადით. აღნიშნული ვადის გასვლის
შემდეგ, 2017 წლის 08 აგვისტოს დამსაქმებელმა მოსარჩელესთან

შეთანხმებით, შრომითი ურთიერთობა უკადოდ გააგრძელა. მიუხედავად ამისა, 2017 წლის 01 დეკემბერს, მხარეთა შორის დაიდო ახალი შრომითი ხელშეკრულება 5 თვით, ხოლო შემდეგ - 2017 წლის 15 დეკემბერს ექვსი თვის ვადით. აღნიშნული ბოლო ხელშეკრულების მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა ასევე დამატებით 6 თვიანი გაგრძელების პერსპექტივით განისაზღვრა.

2017 წლის 15 დეკემბრის ხელშეკრულების მიხედვით, დამსაქმებელი უფლებამოსილი იყო ხელშეკრულების დადებიდან პირველი სამი თვის განმავლობაში გამოეკვლინა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ნება. შესაბამისად, აღნიშნული სამი თვის ამოწურვის შემდეგ (შეწყვეტის ნების გამოვლენის გარეშე), ხელშეკრულება დამატებით 6 თვის ვადით გაგრძელებულად ითვლება. აღნიშნული დამატებითი 6 თვე აითვლება 2018 წლის 15 ივნისიდან. აქედან გამომდინარე, დამსაქმებელმა დასაქმებულისათვის სრულიად მოულოდნელად 2018 წლის 15 მაისს შეატყობინა მოსარჩელეს სამსახურიდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებით - ვადის ამოწურვის საფუძველით და იმავე წლის 18 მაისს გამოსცა ბრძანება დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე. შესაბამისად, დამსაქმებლის მხრიდან უხეშად დაირღვა მოსარჩელის შრომის უფლება შრომითი ურთიერთობის ვადაზე ადრე უკანონოდ შეწყვეტის გამო.

მოსარჩელესთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემდეგ, მის მიერ დაკავებულ პოზიციაზე დაინიშნა ახალი დასაქმებული. შესაბამისად, სადავოდ გამხდარი გათავისუფლების ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, მოსარჩელის ინტერესს არ წარმოადგენს თანამდებობაზე აღდგენა და მისი ინტერესია მოპასუხისთვის კომპენსაციის სახით 9 000 ლარის დაკისრება, რაც შეადგენს 6 თვის ხელფასის ჯამურ ოდენობას.

2.1. მოპასუხის პოზიცია სარჩელთან მიმართებით.

მოპასუხემ წარმოდგენილი შესაგებლით, ისევე როგორც სასამართლო სხდომაზე მითითებული პოზიციით სარჩელი არ ცნო და განმარტა რომ სარჩელი უსაფუძვლოა. მოპასუხის განმარტებით, მხარეებს შორის 2017 წლის 15 დეკემბერს ნამდვილად დაიდო შრომითი ხელშეკრულება 6 თვის ვადით, დამატებით 6 თვიანი ვადით გაგრძელების პერსპექტივით მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ რომელიმე მხარე არ დააფიქსირებდა წერილობით უარს თანამშრომლობის გაგრძელებაზე 6 თვის გასვლის შემდეგ. შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ მითითებული არგუმენტი, თითქოს 15 დეკემბრის ხელშეკრულება ავტომატურად, 6 თვის ვადით უნდა გაგრძელებულიყო სამი თვის გასვლის შემდე, წარმოადგენს ხელშეკრულების არასწორი განმარტების მცდელობას, ვინაიდან ხელშეკრულებაში გაიპარა მექანიკური შეცდომა, სადაც 3 თვის ნაცვლად უნდა ყოფილიყო მითითებული 6 თვე და 2.2 პუნქტი უნდა ჩამოყალიბებულიყო შემდეგნაირად: „მხარეები თანხმდებიან, რომ იმ

შემთხვევაში თუ 6 თვის გასვლის შემდეგ მხარეები არ გამოთქვამენ პრეტენზიას ხელშეკრულებასთან დაკავშირებით, ხელშეკრულება ავტომატურად გაგრძელდეს ითვლება 6 თვის ვადით”. აღნიშნული მექანიკური შეცდომის შესახებ დაუყოვნებლივ ეცნობა დასაქმებულს, შესწორდა ხელშეკრულების ზემოაღნიშნული მუხლი, სადაც ჩაიწერა 6 თვე ნაცვლად 3 თვისა, თუმცა მოსარჩელემ უარი განაცხადა შეცდომა გამოსწორებულ ხელშეკრულებზე ხელის მოწერაზე. აქედან გამომდინარე, დამსაქმებელმა საკუთარი უფლებების დასაცავად შეადგინა შიდაორგანიზაციული აქტი (პროტოკოლი), სადაც მითითებულია აღნიშნული ხარვეზის შესახებ.

მოპასუხის განმარტებით, მოსარჩელე სამსახურიდან არ განთავისუფლებულა 2018 წლის 18 მაისის #1-- ბრძანების საფუძველზე. დამსაქმებელმა აღარ გააგრძელა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა რის შესახებაც აცნობა დასაქმებულს ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე ერთი თვით ადრე.

3.1. უდავო ფაქტობრივი გარემოებები

3.1.1. 2017 წლის 08 თებერვალს, მოსარჩელეს, როგორც დასაქმებულს და მოპასუხე, როგორც დამსაქმებელს შორის, გაფორმდა შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი 6 თვიანი ვადით. ხელშეკრულების საფუძველზე მოსარჩელე დასაქმდა კომპანიაში მთავარი მძღოლის პოზიციაზე. აღნიშნული ვადის გასვლის შემდეგ, 2017 წლის 08 აგვისტოს დამსაქმებელმა მოსარჩელესთან შეთანხმებით, შრომითი ურთიერთობა გააგრძელა განუსაზღვრელი ვადით. 2017 წლის 01 დეკემბერს, მხარეთა შორის დაიდო ახალი შრომითი ხელშეკრულება, რომლის მოქმედების ვადა განისაზღვრა 5 თვით.

2017 წლის 15 დეკემბერს მხარეებს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის 2.1 პუნქტის თანახმად, განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება ძალაში შევა 2017 წლის 15 დეკემბერს და ძალაში იქნება ექვსი თვის განმავლობაში, 2018 წლის 15 ივნისამდე. ამავე ხელშეკრულების 2.2 პუნქტის თანახმად, მხარეები თანხმდებიან, რომ სამი თვის შემდეგ, თუ არ იარსებებს რაიმე წერილობითი პრეტენზია, ხელშეკრულება ავტომატურად გაგრძელდება შემდეგი 6 თვის ვადით.

ხელშეკრულების 5.1 პუნქტის თანახმად, მოსარჩელის თვიური ხელფასი განისაზღვრა 1 500 ლარით.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- შრომითი ხელშეკრულება (ტომი 1, ს.ფ. 329-335);
- შრომითი ხელშეკრულება (ტომი 1, ს.ფ. 20-26; 336-339);
- ახსნა-განმარტება;

- საბანკო ამონაწერი (ტომი 1, ს.ფ.27-37);

3.1.2. 2018 წლის 15 მაისის მიმართებით მოსარჩელე რ----- ბ-----ს ეცნობა, რომ კომპანიის ხელმძღვანელობის გადაწყვეტილებით, 2018 წლის 15 ივნისიდან (ვადის ამოწურვის შემდეგ) არ გაგრძელდებოდა მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- მიმართვა (ტომი 1, ს.ფ.38);
- ახსნა-განმარტება.

3.1.3. სს ი----- ი--, სააქიო საზოგადოება ს-----
-----ში-ს დირექტორის 2018 წლის 18 მაისის N1-- ბრძანების თანახმად, მოსარჩელე რ----- ბ-----ი 2018 წლის 18 მაისიდან გათავსუფლდა დაკავებული უფროსი მძღოლის თანამდებობიდან.

სასამართლო ეყრდნობა შემდეგ მტკიცებულებებს:

- ბრძანება (ტომი 1, ს.ფ.39);
- შეტყობინება (ტომი 1, ს.ფ.40);
- მიმართვა (ტომი 1, ს.ფ. 41);
- ახსნა-განმარტება.

3.2. დადგენილი სადავო ფაქტობრივი გარემოებები

საქმისთვის მნიშვნელობის მქონე ფაქტობრივი გარემოებები მხარეებს სადავო არ გაუხდიათ.

სამოტივაციო ნაწილი:

4. შემაჯამებელი სასამართლო დასკვნა

სასამართლომ განიხილა რ----- ბ-----ის სარჩელი, შეისწავლა საქმეში არსებული მასალები და მიიჩნია, რომ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით ვერ დადასტურდა შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერება, რის გამოც არსებობს სარჩელის დაკმაყოფილების საფუძველი.

5. კანონები, რომლებითაც სასამართლომ იხელმძღვანელა

5.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი;

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6, 38-ე, 32-ე, 44-ე მუხლები.

6. სამართლებრივი შეფასება

6.1. საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტით „შრომა

თავისუფალია”, რაც, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო” (გადაწყვეტილება №2/4-24; 28.02.1997), ასევე, „შრომის თავისუფლებაში იგულისხმება სახელმწიფოს ვალდებულება, იზრუნოს მოქალაქეთა დასაქმებაზე და დაიცვას მათი შრომითი უფლებები” (გადაწყვეტილება №2/2-389; 26.10.2007). საქართველოს საკონსტიტუციოს სასამართლოს განმარტებითვე (გადაწყვეტილება №2/2-389; 26.10.2007) კონსტიტუციის პირველი პუნქტით დაცულია არამარტო უფლება, არჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო”.

სასამართლო მიუთითებს, რომ დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებებით კეთილსინდისიერად სარგებლობა. დამსაქმებელი კანონით გათვალისწინებული წინაპირობების არსებობისას უფლებამოსილია შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, თუმცა, აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს ჯეროვნად, კანონით გათვალისწინებული დანაწესის ზუსტი დაცვით და თანაც, ისე, რომ არ მოხდეს უფლების ბოროტად გამოყენება.

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 დაყენებული მოთხოვნების მართებულობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სასამართლოსათვის მიმართვის უფლება თავის მნიშვნელობას კარგავს. უფლების გამოყენების მართლზომიერების შესაფასებლად კი, აუცილებელია მისი გამოყენების განმაპირობებელი გარემოებების მართლზომიერების შეფასება.

განსახილველ შემთხვევაში წარმოდგენილი სასარჩელო მოთხოვნა ბრძანების ბათილად ცნობის და კომპენსაციის დაკისრების თაობაზე ემყარება გამოცემული ბრძანების უსაფუძვლობას. უდავოა, რომ გათავისუფლების ბრძანება ეფუძნება საქართველოს შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის პირველი ნაწილის „ბ” ქვეპუნქტს, რაც განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო. მოსარჩელის მითითებით მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულება ამ ხელშეკრულების 2.1 და 2.2 პუნქტის ერთიანობაში განმარტების შედეგად გულისხმობდა ხელშეკრულების მოქმედების ერთ წლიან ვადას, რაც

განაპირობებს ამ ვადის გასვლამდე ხელშეკრულების შეწყვეტის არამართლობიერებას. შესაბამისად, განსახილველ შემთხვევაში მხარეთა შორის უმთავრეს სადავო გარემოებას წარმოადგენს ხელშეკრულებაში ვადის თაობაზე არსებული დათქმის განმარტება და აღნიშნულის შემდეგ სასარჩელო მოთხოვნის საფუძვლიანობის შეფასება.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე 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; გ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

ამავე მუხლის 1⁴ პუნქტის საფუძველზე, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე ამ მუხლით დაწესებული შეზღუდვები არ ვრცელდება „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ მეწარმე სუბიექტზე, თუ მისი სახელმწიფო რეგისტრაციიდან არ გასულა 48 თვე (დამწყები საწარმო) და იგი აკმაყოფილებს საქართველოს მთავრობის მიერ განსაზღვრულ დამატებით პირობებს (ასეთი პირობების დადგენის შემთხვევაში), იმ პირობით, რომ ამ პუნქტის მიზნებისთვის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა არ შეიძლება იყოს 3 თვეზე ნაკლები.

სასამართლო მიუთითებს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლში განხორციელებული ცვლილებები პირდაპირ ემსახურება საყოველთაოდ აღიარებულ სოციალურ უფლებათა თავისუფალი რეალიზაციის გათვლებს, რომ დამსაქმებლის ინტერესი - ხელშეკრულების შინაარსი მოარგოს ეკონომიკურ თუ სხვა ინტერესებს, დაბალანსდეს დასაქმებულის სოციალური უფლებით სარგებლობის სტაბილურობის გარანტიით, რამაც მინიმუმამდე უნდა დაიყვანოს და შეზღუდოს ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის შესაძლებლობის ბოროტად სარგებლობით დასაქმებულთა ხელყოფის საფრთხეები. ხსენებული საგამონაკლისო ნორმით კანონმდებელმა გაითვალისწინა რა ახლად დაფუძნებული საწარმოების არასტაბილურობა, ვინაიდან მათ არ შეუძლიათ დასაქმების ეკონომიკური შედეგების წინასწარი ზუსტი გათვლა და გარანტიების მიცემა, დაუწესა გარკვეული პრივილეგიები დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის კუთხით.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, გასაზიარებელია მოპასუხე მხარის პოზიცია იმის თაობაზე, რომ ხსენებული საგამონაკლისო ნორმა მისი შემოღების მიზნიდან გამომდინარე ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრის უფლებამოსილებასთან მიმართებით უნდა გავრცელდეს მასზეც, როგორც უცხოური საწარმოს ფილიალზეც, მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნულის თაობაზე არ არის პირდაპირი დათქმა საქართველოს შრომის კოდექსში. თუმცა, განსახილველ შემთხვევაში მხარეთა შორის დადებული ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრისათვის არსებითია ის გარემოება, რომ მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა წარმოიშვა არა სადავო ხელშეკრულებიდან ანუ 2017 წლის 15 დეკემბრიდან, არამედ გაცილებით ადრე ჯერ კიდევ 2017 წლის 08 თებერვლიდან. მხარეები ადასტურებენ მხარეთა შორის ამ პერიოდის განმავლობაში უწყვეტი სახელშეკრულებო ურთიერთობის არსებობის ფაქტს. ამასთან, გარკვეული პერიოდი მათ შორის არსებობდა უვადო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა, ამის შემდეგ კი შეცვლილი მენეჯმენტის (დირექტორის) სურვილით, დამსაქმებელმა კვლავ გააფორმა დასაქმებულთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება. შესაბამისად, ბოლო შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე - 2017 წლის 15 დეკემბრამდე, მოპასუხეს, როგორც მეწარმე სუბიექტის ფილიალს, თავისი სამეწარმეო საქმიანობის ფარგლებში უკვე გავლილი ჰქონდა ის პერიოდი, რომელიც შეიძლება მოიაზრებოდეს მისთვის ერთგვარ საშელავათო პერიოდად.

შესაბამისად, კონკრეტულ საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებები ვერ განაპირობებს მოპასუხის პოზიციის საფუძვლიანობას, იმის თაობაზე, რომ მას როგორც უცხოური საწარმოს ფილიალს გააჩნდა დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის ¹² პუნქტით დადგენილისგან განსხვავებული წესით - დადგენილზე მცირე ვადით დადების შესაძლებლობა. სასამართლო განმარტავს, რომ კერძოსამართლებრივ ურთიერთობებში ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპის არსი მოიცავს, როგორც თავისუფალი კონტრაქტების ისე, ხელშეკრულების პირობებზე შეთანხმების თავისუფლებას [სსკ-ის 319-ე და 327-ე მუხლები]. თუმცა, ნორმის დანაწესი იმპერატიული მნიშვნელობის არ არის და ხელშეკრულების მონაწილეთა ეს უფლება ექვემდებარება შეზღუდვას ლეგიტიმური მიზნისთვის [„legitimate purpose“].

მოსარჩელესთან შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერად შეფასების კუთხით შესაფასებელ გარემოებას წარმოადგენს ასევე უშუალოდ შრომითი ხელშეკრულების სადავო დათქმა, რომლის განმარტების შედეგადაც გამომდინარეობს რომ მხარეებს შორის დადებული იყო ერთ წლიანი ხელშეკრულება. დადგენილია, რომ 2017 წლის 15 დეკემბერს მხარეებს შორის დაიდო შრომითი ხელშეკრულება, რომლის 2.1 პუნქტის თანახმად, განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება ძალაში შევა 2017 წლის 15 დეკემბერს და ძალაში იქნება ექვსი თვის განმავლობაში, 2018

წლის 15 ივნისამდე. ამავე ხელშეკრულების 2.2 პუნქტის თანახმად, მხარეები თანხმდებიან, რომ სამი თვის შემდეგ, თუ არ იარსებებს რაიმე წერილობითი პრეტენზია, ხელშეკრულება ავტომატურად გაგრძელდება შემდეგი 6 თვის ვადით.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 50-ე მუხლის თანახმად, გარიგება არის ცალმხრივი, ორმხრივი ან მრავალმხრივი ნების გამოვლენა, რომელიც მიმართულია სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის, შეცვლის ან შეწყვეტისაკენ.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის თანახმად, ნების გამოვლენის განმარტებისას ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად და არა მარტოდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან. შესაბამისად, აღნიშნული ნორმა ადგენს სადავოობისას დავის გადასაწყვეტად ნების გამოვლენის გონივრული განსჯის სტანდარტს. ამასთან, განმარტების მიზანი არ არის არა ნების გამოვლენისათვის ახალი მნიშვნელობის მინიჭება, არამედ გარიგების მონაწილეთა ნების დადგენა.

ნების გამოხატვის ნამდვილობის დადგენა ემსახურება ნების გამოხატვის თავისუფლების პრინციპის რეალიზაციას, რაც გულისხმობს, რომ კონკრეტული ქმედება, არჩევანი, გადაწყვეტილება უნდა წარმოადგენდეს პირის ნამდვილ ნებას, იგი არ უნდა იყოს პროვოცირებული ძალადობის, იძულების, მუქარის, შანტაჟის, დაპირების და სხვა, სხვა პირის არაკეთილსინდისიერი ზემოქმედებით ჩამოყალიბებული ან განპირობებული (იხ. სუსგ. საქმე ბს-463-451 (კ-13, 18 თებერვალი, 2014წ.)).

სასამართლო იზიარებს მოსარჩელე მხარის პოზიციას და მიუთითებს, რომ ხელშეკრულების სადავო ნორმა (2.1 და 2.2 პუნქტი ერთობლიობაში) ითვალისწინებს, რომ იმ შემთხვევაში თუ ხელშეკრულების დადებიდან სამი თვის შემდეგ, არ იარსებებს რაიმე წერილობითი პრეტენზია, ხელშეკრულება ავტომატურად გაგრძელდებოდა შემდეგი 6 თვის ვადით, შესაბამისად, ჯამში მხარეთა ნების განმარტებით დგინდება, რომ ხელშეკრულების საერთო ვადა განისაზღვრა ერთი წლით. ხელშეკრულების სადავო პუნქტის აღნიშნულ განმარტებას განაპირობებს როგორც უშუალოდ ნორმის სიტყვა-სიტყვითი, ლოგიკური, ასევე შინაარსობრივი განმარტების მეთოდი და არსებითად ასევე ის გარემოება, რომ მხარეთა შორის არსებული ხანგრძლივი სახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში მოპასუხე მოკლებული იყო შესაძლებლობას მოსარჩელესთან ერთ წელზე ნაკლები ვადით ხელშეკრულების დადებას.

ამასთან, სასამართლო მიუთითებს, რომ შრომითსამართლებრივ დავაში დამსაქმებელზე არსებული მტკიცების ტვირთის გათვალისწინებით, დაუსაბუთებელია მოპასუხის მიერ მიმდინარე დავისას განხორციელებული შედაკება ხელშეკრულებაში შეცდომის არსებობის თაობაზე. მოპასუხის მიერ

წარმოდგენილი პროტოკოლი (ტომი 1, ს.ფ.340-341), რომელიც წარმოადგენს უშუალოდ მოპასუხის უფლებამოსილი პირების მიერ შედგენილ დოკუმენტს, არ წარმოადგენს მითითებული გარემოების დამადასტურებელ სათანადო მტკიცებულებას.

ამასთანავე, სასამართლო მიუთითებს, რომ განხორციელებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ერთ-ერთი მიზანი სწორედ დასაქმებულის უფლებების დაცვა იყო, ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სამართალი დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და თითოეული დასაქმებულის საქმის ინდივიდუალური შეფასებისას გამოყენებული უნდა იქნეს ე.წ. „favor prestatoris“ პრინციპი, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. სწორედ აღნიშნული პრინციპის გამოყენებისას, საჭიროა დამსაქმებლის და დასაქმებულის მოთხოვნებისა და ინტერესების წონასწორობის დაცვა სამართლიანობის, კანონიერებისა და თითოეული მათგანის ქმედების კეთილსინდისიერების კონტექსტში (იხ. სუსგ Nას-941-891-2015, 29.01.2016წ; შდრ. საქმე N1124-1080-2016, 10.03.2017წ.). აღნიშნულიდან გამომდინარე, მოპასუხის მიერ ამ ნაწილში შედავების არ არსებობის გამო, სასამართლო დავის განხილვისას არსებითად ეყრდნობა მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ ნათარგმნ ხელშეკრულებას (ტომი 1, ს.ფ.20-26) და არა მოპასუხის მიერ წარმოდგენილს (ტომი 1, ს.ფ.326-339).

შესაბამისად, საქმის მასალებით ვერ დადასტურდა მოსარჩელესთან არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტის მართლობიერი საფუძველი, რაც განაპირობებს გათავისუფლების თაობაზე სადავოდ გამხდარი ბრძანებების/შეტყობინების ბათილად ცნობას მოსარჩელის სამსახურიდან გათავისუფლების ნაწილში.

6.2. საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მერვე 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.

სასამართლო განმარტავს, რომ ნორმა ადგენს დამსაქმებლის ალტერნატიულ ვალდებულებას სამუშაოდან დათხოვნილი დასაქმებულის მიმართ, თუმცა, დანაწესის ამოქმედებას უკავშირებს სასამართლოს მიერ დამსაქმებლის იმ გადაწყვეტილების (კონკრეტულ შემთხვევაში – ბრძანების) ბათილად ცნობას, რომლითაც დასაქმებული უკანონოდ გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. შესაბამისად, იმისათვის, რომ დასაქმებულმა მიიღოს კომპენსაცია, უნდა დადგინდეს, რომ მასთან შრომითი ხელშეკრულება

არამართლზომიერად შეწყდა, რაც განსახილველ შემთხვევაში დადგენილია.

განსახილველ შემთხვევაში დავის განხილვისას არ არის გამოკვეთილი მოსარჩელის ინტერესი თანამდებობაზე აღდგენასთან მიმართებით. სარჩელო მოთხოვნით მოსარჩელემ ბრძანების ბათილობის თანმდევ შედეგად მოითხოვა კომპენსაციის სახით 9 000 ლარის დაკისრება.

საქართველოს შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული კომპენსაცია წარმოადგენს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის თანმდევ სამართლებრივ შედეგს იმ შემთხვევებისათვის, როდესაც არ კმაყოფილდება მოსარჩელის მოთხოვნა სამსახურში აღდგენისა ან მისი ტოლფასი თანამდებობით უზრუნველყოფის თაობაზე. მოხმობილი ნორმის ნორმატიული მიზანიც სწორედ ის არის, რომ ბრძანების ბათილობის შედეგად მოსარჩელემ მიიღოს იურიდიული შედეგი და იმ შემთხვევაში, როდესაც ამგვარი შედეგი სამუშაო (ტოლფასი თანამდებობა) აღგილზე აღდგენაში არ მდგომარეობს, მოსარჩელეს მიეკუთვნება სულ მცირე, კომპენსაცია. ხოლო რაც შეეხება კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრასა და მისი განსაზღვრის კრიტერიუმებს, აღნიშნულს კანონის ნორმატიული დანაწესი არ ადგენს და იგი ყოველი კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებების შეფასების საფუძველზე სასამართლოს უფლებამოსილების სფეროს განეკუთვნება, რა დროსაც, სასამართლო ხელმძღვანელობს საქმეზე დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებებით, მხედველობაში იღებს იმ დროს, რა დროის განმავლობაშიც უნდა ემუშავა დასაქმებულს დამსაქმებელთან, რა იყო მისი სახელფასო ანაზღაურება და სხვა. ამასთან, კომპენსაციის ოდენობის განმსაზღვრელი მხოლოდ სახელფასო ანაზღაურების ოდენობა ვერ იქნება. ერთი რამ ცხადია, კომპენსაციამ შეძლებისდაგვარად უნდა უზრუნველყოს სამართლიანი ბალანსის აღდგენა გათავისუფლების შესახებ ბრძანების ბათილად ცნობის შემთხვევაში. სასამართლო არ არის შეზღუდული კომპენსაციის განსაზღვრაში, რადგან შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მე-8 ნაწილი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას და ამ საკითხის განსაზღვრას სასამართლოებს მიანდობს. შესაბამისად, სასამართლო ყოველი კონკრეტული საქმის ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით თავად განსაზღვრავს კომპენსაციის ოდენობას (იხ. სუსგ №ას-353-338-2016, 03.05.2016წ.).

შესაბამისად საქართველოს შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს კომპენსაციის გამოანგარიშების წესსა და კრიტერიუმებს. კომპენსაციის, როგორც დასაქმებულის უფლებრივი რესტიტუციის საშუალების დადგენა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს დისკრეციაა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რომ შრომითსამართლებრივი კომპენსაცია ერთდროულად ფარავს იმ მატერიალურ დანაკარგს, რაც მხარემ უკანონოდ დათხოვნით განიცადა და რასაც იგი საშუალოდ

შესატყვისი სამსახურის მოძებნამდე განიცდის, ასევე, იმ მორალურ ზიანს, რაც მას უკანონოდ დათხოვნით მიადგა.

განსახილველ შემთხვევაში სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია მოსარჩელის უფლებებში რესტიტუციის მიზნით მოპასუხისთვის დასაკისრებელი კომპენსაციის ოდენობა განისაზღვროს 6 თვის ხელფასის ჯამური ოდენობით - 9 000 ლარით.

7. საპროცესო ხარჯები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, მოსარჩელის მიერ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟი გადახდება მოპასუხის, დაკმაყოფილებული მოთხოვნის პროპორციულად. ამ ნორმის მიხედვით, მოპასუხეს უნდა დაეკისროს მოსარჩელის სასარგებლოდ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის (ტომი 1, ს.ფ.53) 100 ლარის ანაზღაურება.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 55-ე მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, სასამართლოს მიერ საქმის განხილვასთან დაკავშირებით გაწეული ხარჯები და სახელმწიფო ბაჟი, რომელთა გადახდისაგან განთავისუფლებული იყო მოსარჩელე, გადახდება მოპასუხეს ბიუჯეტის შემოსავლის სასარგებლოდ, მოთხოვნათა იმ ნაწილის პროპორციულად, რომელიც დაკმაყოფილებულია. სახელმწიფო ბაჟის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, კომპენსაციის გადახდის მოთხოვნაზე მოსარჩელე გათავისუფლებულია სახელმწიფო ბაჟის გადახდისაგან. ამდენად, ამ მოთხოვნაზე სახელმწიფო ბაჟი წინასწარ გადახდილი არ არის და სახელმწიფო ბიუჯეტში სახელმწიფო ბაჟის გადახდა უნდა დაეკისროს მოპასუხეს კომპენსაციის სახით დაკისრებული თანხის 3%, რაც შეადგენს 270 ლარს.

მოსარჩელემ ასევე მოითხოვა იურიდიული მომსახურების ღირებულის ანაზღაურება დავის საგნის 4%-ის ოდენობით წარმოდგენილი მტკიცებულებების საფუძველზე (ტომი 1, ს.ფ.45-48). სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 53-ე მუხლის თანახმად, იმ მხარის წარმომადგენლის დახმარებისათვის გაწეულ ხარჯებს, რომლის სასარგებლოდაც იქნა გამოტანილი გადაწყვეტილება, სასამართლო დააკისრებს მეორე მხარეს გონივრულ ფარგლებში, მაგრამ არაუმეტეს დავის საგნის ღირებულების 4 პროცენტისა, ხოლო არაქონებრივი დავის შემთხვევაში – განსახილველი საქმის მნიშვნელობისა და სირთულის გათვალისწინებით, 2000 ლარამდე ოდენობით. აღნიშნულის გათვალისწინებით, სასამართლოს მიზანშეწონილად მიაჩნია მოპასუხეს მოსარჩელის სასარგებლოდ დაეკისროს ადვოკატის მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის სახით 360 ლარის გადახდა.

8. უზრუნველყოფის ღონისძიებასთან დაკავშირებული საკითხები

საქართველო სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 199¹-ე მუხლის მიხედვის სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის, სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის, სარჩელის განუხილველად დატოვების ან საქმის წარმოების შეწყვეტის შემთხვევაში სასამართლო თავისი გადაწყვეტილებით (განჩინებით) აუქმებს ამ სარჩელთან დაკავშირებით გამოყენებულ უზრუნველყოფის ღონისძიებას, რაც საჩივრდება ამ გადაწყვეტილების (განჩინების) გასაჩივრებისათვის კანონით დადგენილი წესით. მხარეთა მორიგების შემთხვევაში სასამართლო აუქმებს უზრუნველყოფის ღონისძიებას, თუ მხარეები სხვა რამეზე არ შეთანხმდებიან.

განსახილველ შემთხვევაში, სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიება გამოყენებულია. სარჩელზე მიღებული გადაწყვეტილებით კი მოსარჩელის მოთხოვნა დაკმაყოფილდა. შესაბამისად, არ არსებობს 2018 წლის 10 აგვისტოს განჩინებით გამოყენებული სარჩელის უზრუნველყოფის ღონისძიების გაუქმების საფუძველი.

სარეზოლუციო ნაწილი

სასამართლომ იხელმძღვანელა საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-8, 53-ე, 55-ე, 243-244-ე, 248-249-ე, 257-ე, 259¹-ე, 369-ე მუხლებით და

გ ა დ ა წ ყ ვ ი ტ ა:

1. რ----- ბ-----ის სარჩელი მოპასუხე სს ი----- ი--, სააქციო საზოგადოება ს-----ში-ს მიმართ დაკმაყოფილეს:

1.1. ბათილად იქნეს ცნობილი სს ი----- ი--, სააქციო საზოგადოება ს-----ში-ს დირექტორის 2018 წლის 18 მაისის ბრძანება #1--, მოსარჩელე რ----- ბ-----ის სამსახურიდან გათავისუფლების ნაწილში;

1.2. მოპასუხე სააქციო საზოგადოება სს ი----- ი--, სააქციო საზოგადოება ს-----ში-ს მოსარჩელე რ----- ბ-----ის სასარგებლოდ დაეკისროს კომპენსაციის სახით 9 000 ლარის გადახდა;

2. დაეკისროს მოპასუხე სააქციო საზოგადოება სს ი----- ი--, სააქციო საზოგადოება ს-----ში-ს მოსარჩელე რ----- ბ-----ის სასარგებლოდ გადახდილი სახელმწიფო ბაჟის - 100 ლარის ანაზღაურება;

3. დაეკისროს მოპასუხე სააქციო საზოგადოება სს ი----- ი--, სააქციო საზოგადოება ს-----ში-ს მოსარჩელე რ----- ბ-----ის სასარგებლოდ მოსარჩელის მიერ წარმომადგენლის

მომსახურებისათვის გაწეული ხარჯის ანაზღაურება 360 ლარის ოდენობით;

4. დაეკისროს მოპასუხე სააქციო საზოგადოება სს ი----- ი--, სააქციო საზოგადოება ს-----ში-ს სახელმწიფო ბიუჯეტის სასარგებლოდ სახელმწიფო ბაჟის - 270 ლარის გადახდა;

5. გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის სააპელაციო სასამართლოში დასაბუთებული გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან 14 დღის ვადაში, სარეზოლუციო ნაწილი მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული წესების დაცვით თბილისის საქალაქო სასამართლოს 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 არუგვიანეს 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
ლაკერბაია**

თამარ